Российская ЛГБТ-сеть

КАК ЖИТЬ И РАБОТАТЬ В РОССИИ ЛГБТ-ПЕДАГОГАМ, И ВСЕМ ПЕДАГОГАМ, НЕБЕЗРАЗЛИЧНЫМ К ЛГБТ (РЕКОМЕНДАЦИИ ЮРИСТА)

АРТЕМ ЗИМИН

Санкт-Петербург

2015

Этот текст – рекомендательный. Он рассматривает правоотношения строго в рамках действующего законодательства, не призывает воздействовать на принятие государственными органами решений, направленных на изменение государственной политики, а также формировать общественное мнение в указанных целях.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ 6

СПОСОБЫ УВОЛЬНЕНИЯ ПЕДАГОГА И «ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ» 8

ВОССТАНОВЛЕНИЕ НАРУШЕННЫХ ПРАВ 18
- ПРИ ОБРАЩЕНИИ В СУД 18
- ПРИ ОБРАЩЕНИИ В ТРУДОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ 20
- ЗНАЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗА В ЗАЩИТЕ ПРАВ ПЕДАГОГА 22

АУДИОЗАПИСЬ КАК ДОКАЗАТЕЛЬСТВО,
ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ И ПРАВИЛЬНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ 23

ПРИВЛЕЧЕНИЕ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ 25

ПРИЗНАКИ «ПРОПАГАНДЫ НЕТРАДИЦИОННЫХ СЕКСУАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ» 28

ПРОВОКАЦИИ 33

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 35
ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГА

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 38
ВЫДЕРЖКА ИЗ ПОСТАНОВЛЕНИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ
ОТ 23.09.2014 ГОДА № 24-П

ПРЕДИСЛОВИЕ

Дискриминация (лат. discriminatio — «различение») — различие (обычно неоправданное) в правах и обязанностях человека по определенному признаку.

По данным мониторинга Российской ЛГБТ-сети, в последние 2–3 года участились случаи давления на педагогов за их сексуальную ориентацию или общественную позицию. Давление происходит со стороны работодателей и родителей, а также гомофобных объединений. При этом причинами могут быть не только общественная позиция или ненормативная сексуальная ориентация / гендерная идентичность педагога, но и действия, прямо не связанные с педагогической деятельностью, например публикация фотографий на страницах социальных сетей, перепост новостей, ссылки на литературные издания, киноленты, произведения искусства. Помимо этого, участились провокации со стороны гомофобных объединений. В итоге педагог с многолетним опытом работы, пользующийся заслуженным уважением коллег и родителей, вместо преподавания вынужден тратить время и силы на противодействие нападкам.

Цель данной брошюры – обобщить опыт педагогов, которые подверглись притеснениям на работе: в дошкольных, средних, высших учебных заведениях. Речь пойдет о правах и обязанностях педагогов, а также о способах правовой защиты. Мы поговорим, как выбрать тактику поведения в ситуациях, когда в отношении педагога возбуждено дело об административном правонарушении, и как вести себя при неправомерных действиях работодателя. Подавляющее большинство опрошенных педагогов пожелали остаться анонимными, не упоминать имен и не описывать конкретные ситуации, потому примеры будут приведены в обобщенной форме.

Неправомерность дискриминации человека оговаривается в Конституции РФ. «Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности» (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ).

В соответствии с позицией Конституционного суда РФ статус принадлежности к ЛГБТ – может рассматриваться в том числе с позиций принадлежности к социальной группе.

Вместе с тем ст. 3 Трудового кодекса (далее — ТК) РФ прямо оговаривает: «Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо **социальным группам,** а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда».

В отношении педагогов не отмечено дискриминации при приеме на работу из-за принадлежности к ненормативной сексуальной ориентации / гендерной идентичности или общественной позиции, поскольку работодатель по умолчанию предполагает «традиционность» взглядов учителя. Поэтому трудоустройство брошюра не затронет. Если в отношении работающего педагога началась (назовем ее так) кампания, то в ней можно условно выделить несколько способов давления:

- психологическое давление;
- дисциплинарные взыскания;
- увольнение;
- привлечение к административной ответственности.

Психологическая поддержка педагогов, рекомендации, как уменьшить трения внутри коллектива и создать должное отношение к себе и своим позициям, – тема отдельной работы. Психологи ЛГБТ-сети регулярно проводят тренинги и семинары на эти темы, выпущены соответствующие брошюры. Наша задача – рассмотреть правовые стороны и неправомерность притеснений преподавателя.

СПОСОБЫ УВОЛЬНЕНИЯ ПЕДАГОГА И «ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ»

Педагогический коллектив довольно замкнут, особенно если речь идет о школе. Учителя нечасто совмещают работу с преподаванием в других организациях, поэтому полностью погружаются в психологическую атмосферу внутри коллектива. В ней свои приоритеты, установки и традиции. После нескольких лет работы учитель, как правило, забывает об отправной точке трудовых отношений – трудовом договоре. А ведь определяет перечень обязанностей и прав педагога именно он, а не директор или завуч, которые могут вести подковерную борьбу, запугивать учителя или стравливать коллег.

Трудовой договор первичен по отношению к приказам, устным указаниям и тем более традициям. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Как показал опрос педагогов, руководитель (директор школы, ректор вуза) редко начинает кампанию по увольнению по своей инициативе. Как правило, этому предшествуют заявления родителей. Заявления направляются директору или в вышестоящий орган, например городской отдел народного образования. Даже если родители и дети относятся к учителю очень спокойно и, более того,

полностью довольны результатами его работы, активисты-гомофобы могут либо провоцировать родителей, либо «волновать» медийное пространство. Не отмечено случаев, когда руководитель горой стоит за своего подчиненного — педагога, в лучшем случае это позиция вроде: «Извини, ничего личного, видишь, как все складывается; у меня семеро детей, их надо кормить, не хочу проблем, сам боюсь потерять работу». Чаще всего руководство решает избавиться от педагога, невзирая на его профессиональные качества, стаж и заслуги.

Запомните: ни один руководитель не может уволить вас за сексуальную ориентацию, гендерную идентичность либо общественную позицию. Это вопиющее нарушение ст. 3 ТК РФ, запрещающей дискриминацию в сфере труда. Однако педагогов увольняли за аморальное поведение, и поводом могут послужить фотографии на странице в социальной сети, хотя и в отношении фото работодателю предстоит доказать их аморальность. В основном увольнение происходит окольными путями. Ниже мы поговорим об этом подробнее. Чтобы уволить работника по статье, работодателю нужно собрать доказательства его вины, провести служебное расследование, доказать злой умысел. Чтобы не наделать ошибок, понадобятся хорошие кадровики, которые разбираются не только в трудовом законодательстве, но и в судебной практике по трудовым спорам. В подавляющем числе случаев суды встают на сторону неправомерно уволенных работников, и подготовленные для увольнения документы должны быть безупречны, чтобы суд на основании недочетов не отменил решение об увольнении. Однако нередко в делах, где причиной увольнения косвенно становится сексуальная ориентация, гендерная идентичность или общественная позиция, решения судов неоднозначны.

Рассмотрим возможные стратегии поведения работодателя. Оговорим заранее: мы исходим из того, что педагог не желает уходить, поэтому не рассматриваем вариант увольнения по соглашению сторон. Также мы исходим из того, что педагог добросовестен: не опаздывает, не прогуливает работу, не появляется в школе в алкогольном/наркотическом опьянении и строго соблюдает правила внутреннего распорядка.

Первый и самый легкий способ – уговорить работника написать заявление об увольнении по собственному желанию. Соглашаться или нет — решать только вам, однако помните, что восстановиться в должности после такого заявления даже в судебном порядке почти невозможно. Доказать, что заявление написано под давлением, непросто. Вывод: пишите заявление об увольнении по собственному желанию лишь в одном случае, когда вы приняли взвешенное и добровольное решение уволиться.

Даже при таком раскладе есть шанс все вернуть на круги своя: работник может отозвать заявление в любое время вплоть до последнего дня работы (п. 4 ст. 80 ТК РФ). Работодатель вправе отказать лишь в одном случае: если на место работника в письменной форме приглашен другой работник, которому нельзя отказать в приеме на работу (например, приглашенный в порядке перевода). Заявление об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию необходимо обязательно зарегистрировать в организации с указанием даты. Как правило, такое заявление отказываются принимать, поэтому направлять его следует по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. Дата обращения в почтовое отделение с отправкой письма будет считаться датой обращения к работодателю.

Конечно, невозможно описать все нюансы, которые могут возникнуть, если руководство желает избавиться от неугодного педагога. Однако, обобщив практику, мы вывели ряд советов. Их можно назвать своеобразной техникой безопасности, которую следует соблюдать.

Запомните: устные разговоры не имеют правовых последствий, важно документальное подтверждение тех или иных ситуаций, требований (приказов, заявлений, представлений). Подготовьтесь к тому, что и работодатель, и вы теперь формируете каждый свое дело. Вы складываете документы в свое дело, руководитель — в свое. Вероятность того, что ваше дело будет весомее при дальнейшем рассмотрении в суде, очень высока, но об этом ниже.

Итак, техника безопасности.

- Не отлучайтесь с аудиторных занятий, если вас позвали к начальству, в отдел кадров и т. д. Требуйте письменного распоряжения, обязывающего покинуть рабочее место. Время до и после работы, обеденный перерыв — ваше личное неоплачиваемое время, чтобы отдохнуть или подготовиться к урокам. Тратить его на работодателя не стоит.
- Не подписывайте документы, смысл которых вы не полностью понимаете, не посоветовавшись с представителем профсоюза, юристом, коллегами. Если вопрос существенный — организуйте собрание, обсудите совместные действия, требуйте, чтобы администрация согласовала документы с профсоюзом.
- Если разговор с начальником складывается неблагоприятно, вы вправе прервать его и потребовать присутствия вашего представителя (юриста, к примеру).

- Носите с собой блокнот и записывайте при руководителях все факты давления, грубого обращения или дискриминации в отношении вас или коллег: это очень эффективная мера для пресечения такого поведения начальства.
- Если вы ожидаете столкнуться с давлением или услышать противозаконные высказывания, возьмите с собой диктофон, чтобы записать разговор (ниже диктофонным записям посвящена отдельная тема).
- Если в кабинете у начальника при разговоре присутствуют посторонние или незнакомые вам лица, попросите руководителя представить их и обосновать их участие, затем демонстративно перепишите каждого в блокнот.
- Вы вправе знакомиться с документом долгое время (минимум два дня). Используйте его, чтобы получить дополнительную информацию и обсудить возможные последствия.
- Если грозят составить акт об отказе подписывать лист ознакомления — пишите: «С документом не ознакомлен». На ознакомление с документом вам обязаны выделить время, а временных границ действующее законодательство не очерчивает.
- Обязательно оставляйте себе копию любого документа, который вы подписываете. Копия должна быть надлежащим образом заверена работодателем. Лицо, принявшее от вас подписанный документ, ставит на копии дату и подпись.
- Не пишите, что ознакомились с документом, если не получили его копию.
- Если вас вынуждают подписать документ, с которым вы не согласны, пишите: «Ознакомлен, но не согласен, потому что...».
- Если предлагают писать заявление и вы решили не возражать, начните его словами «Я согласен»; избегайте формулировки «Я прошу», так как это не ваша инициатива.
- Если от вас требуют письменных объяснений, называйте их служебными записками или заявлениями, но не объяснительными: формат объяснительной предполагает, что вы провинились.
- Требуйте от начальства предоставить вам письменные документы, должностные записки или рапорты, на основании которых или в связи с которыми от вас требуют написать объяснительную.
- Не говорите руководству, что у вас есть представитель и почему вы решили, что он вам нужен.
- Если вы состоите в профсоюзе, передавайте в профком письменные заявления обо всех фактах давления на вас. Указывайте дату, место, имена и должности руководителей.

Второй способ – увольнение работника при неоднократном неисполнении трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание. Важно помнить, что работодатель вправе уволить вас за невыполнение только тех обязанностей, которые надлежаще закреплены (в локальном нормативном акте, трудовом договоре, должностной инструкции, приказе/распоряжении работодателя). Если речь идет о неисполнении обязанности, установленной приказом/распоряжением работодателя, убедитесь, что его исполнение входит в ваши должностные обязанности. Ключевое значение имеет то, ознакомлены ли вы с документом: стоит ли ваша подпись на приказе, на втором экземпляре трудового договора, в листе ознакомления с должностной инструкцией, локальным актом или на их копиях.

Работодатель вправе расторгнуть с вами трудовой договор по этой причине, только если вы совершили нарушение, имея неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание (п. 33 постановления пленума Верховного суда от 17.03.04 г. № 2, определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.04.10 г. № 5146). То есть увольнение невозможно, например, если произошло три нарушения должностных обязанностей в один день и работодатель последовательно издает три приказа о дисциплинарных взысканиях, одно из которых – увольнение.

Уволить вас можно только в случае *неоднократного* неисполнения обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). «Неоднократный» означает «происходивший не один раз». Потому хотя бы два нарушения в совокупности могут стать основанием для увольнения. Об этом свидетельствует и приведенная выше позиция пленума Верховного суда. Увольнение допустимо и при длящемся нарушении, например если вы не исполняете трудовые обязанности, несмотря на дисциплинарное взыскание.

Вам под подпись вручат требование предоставить объяснение. Его однозначно нужно писать и не избегать ни в коем случае. В объяснении укажите на неправомерность позиции работодателя. Воспользуйтесь советом юриста. У вас есть два рабочих дня для дачи объяснений (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). Вручите готовое объяснение под подпись секретарю, в канцелярию, руководителю с обязательным указанием даты.

Если вы не исполняли служебных обязанностей по уважительной причине, важно помнить, что в судебной практике уважительными причинами признаются явка по вызову в правоохранительные органы, болезнь, а также обстоятельства, не зависящие от работника (выход из строя оборудования, к примеру).

К вам применимы лишь три вида дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством: замечание, выговор и увольнение. Если работодатель использует иные формулировки (предупреждение, предостережение, строгий выговор), не стоит указывать на оплошность — этот факт сыграет в вашу пользу. Каждое из взысканий возможно и необходимо обжаловать в суде. Если по одному факту к вам применяется два взыскания (замечание и выговор, замечание и решение об увольнении), также не спорьте. Это противоречит положениям ч. 5 ст. 193 ТК РФ, и вы легко восстановитесь в должности через суд с взысканием зарплаты за период вынужденного прогула.

Важно учитывать еще и то, что неправомерно увольнять педагога, относящегося к одной из защищенных категорий: это беременные женщины (ст. 261 ТК РФ), работники, находящиеся в отпуске или на больничном (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Третий способ – увольнение по сокращению штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

Как должно происходить законное увольнение по сокращению штатов? Остановимся на самых важных моментах.

1. Работодатель обязан заранее – не менее чем за два месяца – предупредить вас о сокращении численности штата. Общего собрания или объявления на стенде недостаточно. Вам надлежит лично получить (под подпись) документ с информацией о сокращении за два месяца до его даты. Устные обсуждения и договоренности в счет не берутся.
2. Работодатель обязан предложить вам все вакантные должности, которые соответствуют вашей квалификации и профессиональному опыту (ст. 81 ТК РФ). На практике работники чаще всего не знают об этой обязанности работодателя, а тот не спешит брать на себя «лишние» обязательства.
3. Увольнение по сокращению штатов накладывает на работодателя еще и финансовые обязательства. Именно нежелание выполнять их и заставляет некоторых работодателей избегать сокращений. По закону с момента, как работника уведомили о сокращении, и до момента самого увольнения сотрудник имеет право получить зарплату еще три раза. Первые две зарплаты выплачиваются за те два месяца, которые работник продолжает работать до момента увольнения, и еще одну компания должна выплатить работнику в день увольнения. Последняя выплата называется выходным пособием. Размер пособия должен быть не менее среднемесячного заработка увольняемого сотрудника (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). Если в коллективном или трудовом договоре указан повышенный размер пособия,

работодатель обязан выплатить эту сумму. На практике многие работники считаются уволенными по сокращению штатов, но не получают выплат, положенных им по закону, потому что не знают о своих правах или не готовы их отстаивать.

4. На этом финансовые компенсации заканчиваются не всегда. Вас должны уведомить о сокращении не менее чем за два месяца до увольнения. Если сотрудник согласен расторгнуть трудовой договор досрочно, он имеет право на еще одну компенсацию. Она рассчитывается на основании среднего месячного заработка пропорционально времени, которое осталось до даты фактического увольнения. Для этого нужно ваше согласие, причем устные договоренности и здесь не имеют юридической силы: согласие работника обязательно должно быть выражено в письменной форме.
5. Часто уволенный по сокращению работник может дополнительно получить еще два оклада (за второй и третий месяц) уже после увольнения. Компенсация будет выплачена, если вы как бывший работник не успели за это время найти новую работу. Однако для получения выплаты нужно обязательно встать на учет в службе занятости, причем не позднее двух недель после увольнения. Если специалисты службы занятости не смогли подобрать сокращенному сотруднику место работы, подходящее по уровню квалификации, то бывший работодатель должен выплатить ему еще два оклада. Для этого в бухгалтерию бывшего работодателя надлежит предоставить документы о том, что вы состоите на учете в службе занятости и до сих пор не трудоустроились (чтобы доказать это, нужно предъявить трудовую книжку).

Отдельно следует рассмотреть постановку на учет в качестве безработного на бирже труда. Уволенные по сокращению штатов имеют право на государственные компенсации и выплаты. Если после десяти дней с обращения в службу занятости вас не трудоустроят, вы получите статус безработного и ежемесячное пособие. Оно невелико, но в некоторых случаях все-таки лучше, чем ничего. В первую очередь это касается депрессивных регионов со слаборазвитым рынком труда, где новую работу трудно найти по объективным причинам. Выплата пособия по безработице начнется тогда, когда закончатся все выплаты компенсаций от бывшего работодателя. Работники службы занятости обязаны предложить вам несколько вариантов, соответствующих конкретным параметрам (уровень квалификации, предыдущий профессиональный опыт, условия труда, удаленность от дома). Если вы дважды откажетесь от вариантов, которые формально вам подходят, государство вправе прекратить выплату пособия по безработице.

Если вы считаете, что во время сокращения были нарушены ваши права, можно обратиться в трудовую инспекцию, суд или прокуратуру. Учреждениям невыгодно судиться, особенно если исход процесса может сложиться не в их пользу, так как в этом случае возникнут не только компенсации бывшему сотруднику, но и штрафы государству и судебные издержки. Поэтому многие судебные разбирательства между работниками и работодателем заканчиваются мировым соглашением уже на первом этапе: ответчик выплачивает заявленные суммы или их часть (зависит от условий соглашения).

Если вы собрались отстаивать свои интересы в суде, помните о важном моменте: исковое заявление можно подать в течение сроков исковой давности (один месяц со дня увольнения). Обращения в государственную инспекцию труда или в прокуратуру не ограничены конкретными сроками. В обоих случаях нужно подать письменное заявление, описав в нем ситуацию и суть претензий к работодателю.

Четвертый способ – изменение основных условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Работодатель имеет право изменить график работы или условия оплаты труда, предупредив сотрудников за два месяца. Это возможно только в случае изменения организационных или технологических условий труда. В педагогическом процессе возможны организационные изменения, но едва ли возможно принципиальное изменение технологии преподавания.

Помимо этого, работодатель вправе поменять условия трудового договора по своей инициативе, за исключением изменения вашей трудовой функции (например, с преподавательской на методическую работу). Последнее возможно только с вашего письменного согласия.

Если работодатель решил, что изменение условий трудового договора необходимо в связи с изменением организационных или технологических условий труда, то он должен следовать процедуре, которая описана в ст. 74 ТК РФ: письменно известить работника об изменениях условий трудового договора и их причинах за два месяца до таких изменений. При этом педагог имеет право не согласиться с изменениями, которые хотят внести в его трудовой договор. Тогда работодатель обязан в письменной форме предложить педагогу другую работу, соответствующую квалификации сотрудника и не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Работодатель имеет право предложить работу, оплачиваемую ниже нынешней.

Если у работодателя нет подходящей работы (о чем вас обязаны письменно известить) либо если вы отказались от предложенной вакансии, после этого он имеет право вас уволить (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

Хотелось бы еще раз обобщить тему объяснительной (объяснения). Запрашивать ее работодатель может по разным поводам. Как показывает судебная практика, именно объяснения играют решающую роль в доказывании той или иной позиции.

Повторим сказанное выше: документ, содержащий объяснения, лучше называть служебными записками или заявлениями. Прочие рекомендации в отношении объяснительных следующие.

Прежде всего – не стоит торопиться. По закону у вас есть два рабочих дня, и не нужно поддаваться на давление начальства писать объяснения прямо здесь и сейчас.

Нужно ли исполнять устное требование дать объяснения? Закон не обязывает работодателя запрашивать у работников объяснения именно в письменной форме. Но устное требование сложнее доказать в суде. Мы бы рекомендовали давать объяснительную в любом случае, даже если требование работодателя устное, поскольку ничто не мешает ему позже изложить требование в письменной форме и представить в суд.

Обязательно просите работодателя точно указать, по какому факту от вас требуют объяснения. Если руководитель кричит: «Немедленно пиши объяснительную!», но не может внятно сказать, по какому факту, — напишите заявление работодателю. В нем сообщите: такого-то числа такой-то сотрудник велел вам написать объяснительную, но не указал, по какому факту. После чего предложите работодателю в письменной форме указать, по какому факту от вас требуются объяснения. Заявление зарегистрируйте, обязательно со штампом на своем экземпляре.

В начале объяснений укажите, по какому поводу их даете. Например, «в ответ на предложение дать объяснение по таким-то фактам поясняю следующее...».

Внимательно обдумайте ситуацию. Если есть возможность, посоветуйтесь с юристом. Не торопитесь признавать факты, которые работодатель не сможет

доказать. Например, если вас просят дать объяснения о невыполнении задания, полученного вами устно и с глазу на глаз, не стоит указывать, что задание действительно вам давалось.

Отдавая объяснения, не забудьте оставить себе копию, попросите работодателя сделать на ней отметку о том, что объяснительная записка от вас получена (с числом и подписью).

В объяснениях следует подробно описать, какой вы добросовестный и исполнительный работник, упомянуть о том, что ранее вы ни разу к дисциплинарной ответственности не привлекались, нарушений не совершали, напротив, неоднократно получали премии, имеете грамоты, поощрения в виде ценных подарков, призов и пр. Для суда приберегите аргумент (в объяснительной его упоминать не следует) о незначительности проступка, если он был: о том, что негативных последствий ваше нарушение не повлекло.

После первого взыскания даже при лояльном отношении части учителей, родителей, коллег поводом для очередного выговора может стать любой пустяк. Условия трудовых отношений между работодателем и работником закреплены в трудовом договоре. Как правило, это типовой документ с общими формулировками вроде «педагог обязан добросовестно выполнять свои должностные обязанности». Вместе с тем договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законом и иными правовыми актами (императивным нормам), действующим в момент его заключения (п. 1 ст. 422 ГК РФ). Дабы не давать работодателю маневра для свободного толкования уровня добросовестности, в приложении 1 перечислены права и обязанности педагога, закрепленные в нормативно-правовых актах. Ознакомьтесь с приложением. В документах (объяснительных, заявлениях) вы можете смело цитировать ссылки на тот или иной акт. Это пригодится в юридическом смысле, а также возымеет психологический эффект.

ВОССТАНОВЛЕНИЕ НАРУШЕННЫХ ПРАВ

ПРИ ОБРАЩЕНИИ В СУД

Самым распространенным способом разрешения трудовых споров является судебная защита. Однако это и самый сложный, требующий материальных и значительных временных затрат, механизм. В одной брошюре невозможно описать все тонкости судопроизводства по трудовым правоотношениям, но для общего представления будут освещены основные положения.

Суд рассматривает трудовые споры о

- восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора,
- изменении даты и формулировки причины увольнения,
- переводе на другую работу,
- оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы,
- отказе в приеме на работу.

Кроме того, судами рассматриваются дела о дискриминации в трудовых правоотношениях.

Согласно ст. 392 ТК РФ по спорам об увольнении в суд следует обращаться в месячный срок. Срок исчисляется со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. В трехмесячный срок следует обращаться по другим спорам, срок также исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Как правило, день, в который работник узнал, и день, в который он должен был узнать о нарушении своего права – совпадают. Например, Вы привлечены к дисциплинарной ответственности. Об этом Вы узнаете из приказа о наложении дисциплинарного взыскания, с которым знакомят под роспись. Однако существуют и спорные случаи: например, Вам не оплачивают работу в праздничные дни в повышенном размере. При более внимательном пересчете зарплаты после выясняется, что зарплату платят неправильно. В этом случае днем, с которого начинает исчисляться трехмесячный срок на обращение в суд, все равно будет считаться день выплаты зарплаты –

то есть день, в который Вы должен были узнать о нарушении своего права, а не тот день когда Вы обнаружили недоплату.

Для рассмотрения дела судом необходимо подготовить исковое заявление. Однако в ряде случаев возможно не исковое, а приказное (упрощенное) производство, это дела по спорам о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм, начисленных работнику, а также начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

После подачи заявления следует рассмотрение дела. В ходе рассмотрения дела по существу суд заслушивает доводы сторон, изучает представленные доказательства, после чего выноситься решение.

Суд принимает решение немедленно после рассмотрения дела в совещательной комнате. В большинстве случаев непосредственно после судебного разбирательства суд объявляет только резолютивную часть, откладывая составление мотивированного решения на более позднее время. В этом случае решение должно быть изготовлено в полной форме в течение 5 дней с момента вынесения решения. Срок на обжалование решения суда начинает исчисляться со дня составления решения в окончательной форме.

В случае несогласия с позицией суда, у Вас есть право обжаловать решение в вышестоящий суд, но в рамках процессуальных сроков. Решение вступает в силу после истечения срока обжалования.

Как было указано выше описать все процедуры, предусмотреть все нюансы в одной главе и в рамках брошюры невозможно. Для того, чтобы уверенно защищать свои трудовые права в суде необходимо обладать знаниями процесса, всех сроков, уметь составить исковое заявление, заявление на выдачу судебного приказа, ориентироваться в стадиях судебного процесса, обладать достаточными навыками представления интересов в суде. Поэтому лучше всего предоставить эту возможность профессионалу. Едва ли кто-то сможет защитить Вас лучше, чем человек, который специализируется на защите.

ПРИ ОБРАЩЕНИИ В ТРУДОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ

Существует возможность восстановления нарушенного права не только в судебном порядке, но и при обращении в трудовую инспекцию, например, если пропущен срок подачи заявления в суд. Федеральная инспекция труда как орган исполнительной власти надзирает за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Функции государственной инспекции труда:

- контролировать соблюдение работодателями трудового законодательства (проводить проверки, обследования, выдавать обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений, составлять протоколы об административных правонарушениях);
- рассматривать дела об административных правонарушениях – т. е. накладывать на работодателей штрафы;
- контролировать соблюдение работодателями установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- принимать и рассматривать заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав;
- восстанавливать нарушенные права граждан (на практике инспекция обычно отходит от разрешения трудовых конфликтов и рекомендует обращаться в суд).

На основании письменного обращения работника инспекция проверяет соблюдение работодателем трудового законодательства РФ и восстанавливает нарушенные права. Инспекция может выдать работодателю обязательное для исполнения предписание (распоряжение) устранить нарушение, в том числе восстановить незаконно уволенного работника (отменить незаконный приказ об увольнении). В отдельных случаях инспекция может приостановить работу организации или ее подразделений, привлечь виновных к ответственности.

В инспекцию по труду может обратиться гражданин, группа людей или профсоюз. Руководители и другие должностные лица в инспекции обязаны лично принимать граждан в специально установленное время, когда те могут прийти к инспектору, передать ему заявление, жалобу, дать пояснения.

Особого порядка и формы обращения в инспекцию по труду не существует. Но если вы хотите, чтобы ваше обращение рассмотрели без заминок, соблю-

дайте следующие правила. Письменное заявление вы должны подписать лично, полностью указав фамилию, имя, отчество, место жительства, работы или учебы. Иначе заявление признают анонимным, а анонимки инспекция не рассматривает. Сведения, указанные в заявлении, не будут разглашены. Инспекция обязана не сообщать работодателю сведений о заявителе по желанию заявителя, если проверка проводится в связи с его обращением (ст. 358 ТК РФ).

В заявлении вы должны изложить конкретные факты нарушения трудовых прав либо сообщить о предполагаемых нарушениях. Не стоит подробно описывать, как вы возмущены действиями работодателя, это может запутать инспектора. Четко и по порядку перечислите факты. Тем самым вы поможете инспектору быстрее понять проблему и оперативно ее решить.

Обычно заявление (если оно не требует специальных проверок, документов и пр.) рассматривается безотлагательно, в крайнем случае – не позднее 15 дней. Максимальный срок рассмотрения заявления или жалобы – один месяц со дня поступления. Государственные инспекторы очень загружены, кадров в этой службе обычно не хватает, так что обращения рассматриваются, как правило, дольше, особенно в крупных городах. Но специальные сроки есть. Например, заявления и жалобы об увольнении инспекция рассматривает в течение десяти суток со дня получения (ст. 373 ТК РФ).

Адрес почти любого государственного органа можно найти в Интернете. Необязательно лично приходить в инспекцию – можно отправить обращение по почте, лучше всего – заказным письмом с уведомлением о вручении. Тогда вы будете точно знать, когда ваше письмо получили, и сможете интересоваться итогами рассмотрения письменно либо по телефону.

Возможно, у вас возникло скептическое отношение к трудовой инспекции. Для понимания полноты ее возможностей ниже приведены права инспектора. При работе по вашему обращению государственный инспектор труда имеет право: беспрепятственно в рабочее время посещать работодателя, запрашивать документы, объяснения, другую информацию, изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве, предъявлять работодателям предписания об устранении нарушений (отстранении от работы должностных лиц), составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях.

Инспектор обязан внимательно изучить ваше обращение, выявить допущенные нарушения, о решении вы получите ответ в письменном виде.

Если заявление отклонят (вы получите отказ), инспектор обязан объяснить причины отказа. Если они вас не убедят, вы имеете право обжаловать решение, а инспектор по вашей просьбе обязан разъяснить вам порядок обжалования. Решения могут быть обжалованы в административном или судебном порядке.

За невыполнение требований, нарушение срока выполнения требований государственных инспекторов по труду работодатель наказывается предупреждением или наложением административного штрафа. Если работодатель не выполняет требования государственного инспектора труда, содержащиеся в его предписании, сообщите об этом инспектору и предложите ему привлечь работодателя или должностных лиц работодателя к ответственности.

ЗНАЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗА В ЗАЩИТЕ ПРАВ ПЕДАГОГА

Существенным подспорьем при возникновении напряженных отношений с работодателем станет профсоюз, но не номинальный, а реально защищающий людей. Зачастую работники в РФ даже не представляют, как им в силах помочь профсоюз. Советское наследие, к сожалению, оставило представление о профсоюзе как о бесполезной ячейке, где можно добыть путевки или конфеты к Новому году для детей. Хотя профсоюзы остаются частью политической системы, глобальные задачи системы и цели профсоюзов не всегда совпадают. В соответствии со ст. 2 Закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз – это добровольное объединение граждан, которое создается для представительства, а также защиты их социально-трудовых интересов и прав. Задачи профсоюза:

- использование собственных прав работниками;
- охрана этих прав;
- пресечение их нарушений;
- восстановление нарушенных прав;
- возмещение причиненного вреда и инициирование привлечения виновных к ответственности.

Были случаи, когда «проруководительские» профсоюзы попросту отказывали принимать в свои ряды педагога, узнав о его принадлежности к ЛГБТ. Это уже отдельная история. Вместе с тем педагоги имеют право участвовать в обсуждении вопросов, относящихся к работе образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации, имеют право на объединение в общественные профессиональные организации (ст. 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ»). Неоднократно

на ЛГБТ семинарах с участием представителей профсоюзов, поднимался вопрос о защите работников, имеющих отношение к ЛГБТ. Профсоюзы готовы и могут защищать Ваши права, ниже даны рекомендации по обращению и правильному взаимодействию с этими общественными объединениями.

АУДИОЗАПИСЬ, ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ И ПРАВИЛЬНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ

У части педагогов возникали вопросы, как действовать, если имеются аудиозаписи, доказывающие недобросовестность руководства, оскорбления от коллег или родителей. Вопрос использования диктофонных записей в суде неоднозначен. Зачастую суды не принимают запись в качестве доказательства, объясняя это следующими причинами.

- Диктофонная аудиозапись произведена скрытно, без уведомления и согласия лица, чьи слова записаны. Согласно абзацу 6 ст. 6 Федерального закона РФ «Об оперативно-розыскной деятельности» от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ «Запрещается проведение оперативно-розыскных мероприятий и использование специальных и иных технических средств, предназначенных (разработанных, приспособленных, запрограммированных) для негласного получения информации, не уполномоченными на то настоящим Федеральным законом физическими и юридическими лицами». Данная правовая норма требует, чтобы аудиозапись, производимая неуполномоченным лицом, была гласной, т. е. не делалась скрытно.
- Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Каждый имеет право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничение этого права допускается только на основании судебного решения (ст. 23 Конституции РФ). Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются (ст. 24 Конституции РФ). Диктофонная запись – это вмешательство в частную жизнь, так как на диктофон записываются частные разговоры.
- Лицо, представляющее аудио- и (или) видеозаписи на электронном или ином носителе либо ходатайствующее об их истребовании, обязано

указать, когда, кем и в каких условиях осуществлялись записи (ст. 77 Гражданского процессуального кодекса РФ). Зачастую участники процесса предъявляют диктофонные записи, происхождение которых они не могут пояснить. Такая запись непригодна в качестве доказательства в суде. Использование аудиозаписей в качестве доказательств регламентируют ч. 2 ст. 64, ч. 2 ст. 69, ч. 2 ст. 162 Арбитражного процессуального кодекса РФ. Арбитражные суды также требуют объяснять происхождение диктофонной аудиозаписи.

- Диктофонная запись (аудиозапись) должна быть произведена в целях самозащиты (ст. 12 Гражданского кодекса РФ).
- Закон гласит, что некоторые обстоятельства могут быть подтверждены только письменными доказательствами, к коим аудиозапись не относится.
- Не допускается использование доказательств, полученных с нарушением федерального закона (ст. 50 Конституции РФ). Опираясь на перечисленные выше пункты, противники применения диктофонной записи в качестве доказательства в суде пытаются исключить ее из числа доказательств.
- В деле нет доказательств принадлежности голоса на аудиозаписи определенному лицу.
- Нужно записывать звук на кассету, а запись на диск или цифровой диктофон недопустима.

Обстоятельств, по которым суды не принимают в качестве доказательств диктофонные записи, немало. Однако не стоит пренебрегать аудиозаписью. Можно избежать отказа в ее приобщении к материалам дела, если придерживаться некоторых правил. Они больше касаются действий юриста (если вы прибегли к его помощи).

1. Ходатайство о приобщении диктофонной записи к делу рекомендуется составлять в письменном виде.
2. При представлении диктофонной записи как доказательства следует указывать в ходатайстве о ее приобщении к делу обстоятельства ее совершения: когда, кем и в каких условиях проводилась запись.
3. Рекомендуется указывать, что диктофонная запись произведена в целях самозащиты согласно ст. 12 Гражданского кодекса РФ.
4. Нужно указать, какие обстоятельства, существенные для дела, подтверждает диктофонная запись.
5. Стоит приложить к диктофонной записи ее расшифровку (текст).

6. Если суд скептически относится к записи, следует ходатайствовать о проведении экспертизы на предмет отсутствия следов монтажа и идентификации голосов.

Важно помнить: если вы сделали диктофонную запись – это не напрасно. Что касается аргумента о записи на кассету, данные требования не предусмотрены действующим законодательством; кроме того, правоохранительные органы и суды давно используют и признают цифровые аудиозаписи и их копии на CD. Тонкий момент: если запись представлена на кассете или диске, то они приобщаются к материалам дела как вещественные доказательства, если же на цифровом диктофоне – приобщается сам диктофон, что не очень удобно для его владельца.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Данная глава будет ответом на ряд вопросов, заданных педагогами. Это вопросы примерно следующего содержания: возможно ли разговаривать с учениками на тему ЛГБТ?, вправе ли я отвечать на вопросы на эту тему, если он мне задан?, что делать, если спрашивают моего мнения?, а если ученик подходит один на один и рассказывает, что он гей? Безусловно, задача преподавателя помогать ученику, но с недавних пор помощь, затрагивающая подобные темы, может быть связана с определенными рисками даже при преподнесении информации отстраненно, без какого-либо умысла.

Когда камнем преткновения становится сексуальная ориентация, гендерная идентичность либо общественная позиция, связанная с положительными отзывами о ЛГБТ, может пойти речь об ответственности по ст. 6.21 Кодекса об административных правонарушениях РФ (далее – КоАП РФ).

До появления указанной статьи в КоАП был принят закон № 436-ФЗ от 29.12.2010 года «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию». Согласно ст. 5 закона к информации, запрещенной для распространения среди детей, помимо прочей, относится информация, отрицающая семейные ценности, пропагандирующая нетрадиционные сексуальные отношения и формирующая неуважение к родителям и (или) другим членам семьи.

КоАП предусматривает за это наказание согласно ст. 6.21 («пропаганда нетрадиционных сексуальных отношений» среди несовершеннолетних).

Несмотря на то, что невозможно описать все нюансы производства по делу об административном правонарушении (далее – ДАП), мы остановимся лишь на наиболее значимых деталях. В целом процесс от возбуждения ДАП до вынесения постановления может быть весьма длительным, однако ваше участие в нем, как правило, ограничивается дачей показаний. Помните, что по одному факту может быть возбуждено несколько ДАП: в отношении вас, образовательного учреждения, его руководителя. Вместе с тем каждое дело сугубо индивидуально, тем более что практика по ст. 6.21 КоАП РФ пока что не особо богата. Следует обратиться к юристу и давать показания в его присутствии. Он подскажет, как и что следует говорить. Юристы Российской ЛГБТ-сети бесплатно оказывают услуги по представлению ваших интересов.

ДАП могут возбудить, если:

- должностные лица обнаружат достаточные данные, указывающие на событие административного правонарушения;
- из правоохранительных органов, других государственных органов, органов местного самоуправления, от общественных объединений поступят материалы, сообщения и заявления физических и юридических лиц либо появится сообщение в СМИ, содержащее данные, указывающие на событие административного правонарушения.

Лицо, уполномоченное вести производство по делу, опросит вас, свидетелей, запросит нужные документы, возможно, проведение экспертизы. Вы вправе знакомиться с материалами дела на любом этапе, представлять доказательства, заявлять ходатайства и отводы.

ДАП рассматривается при вашем личном участии. Дело может быть рассмотрено без вас лишь в случаях, если имеются данные о надлежащем извещении лица о месте и времени рассмотрения дела и при этом от него не поступило ходатайство об отложении рассмотрения дела, либо если такое ходатайство не удовлетворили (ч. 2 ст. 25.1 КоАП РФ). Таким образом, о месте и времени рассмотрения дела вас известят, и вы вправе заявить ходатайство в случае болезни. Заявление следует подать письменно с отметкой о вручении на своем экземпляре. Необходимо указывать уважительные причины (болезнь, срочная командировка и т. д.) с приложением документов, но злоупотреблять этим правом не следует.

ДАП рассматривается в 15-дневный срок со дня получения судьей, органом, должностным лицом, правомочными рассматривать дело, протокола об административном правонарушении и других материалов дела (ч. 1 ст. 29.6 КоАП РФ).

Возможно, работодатель, опасаясь привлечения образовательного учреждения к ответственности, попытается перевести конфликт на педагога как на должностное лицо. Юридическому лицу за те же деяния грозит штраф на порядок больше. Вместе с тем после согласия педагога на то, чтобы он признал вину как должностное лицо, может последовать предложение признать вину как физическое лицо. Таким образом, в материалы дела ложится протокол опроса или объяснения привлекаемого лица, где речь идет о том, что он (к примеру) по своей инициативе вел на уроке речь о тех или иных произведениях литературы или искусства, что возможно было расценить как пропаганду. В таком случае не следует выгораживать образовательное учреждение, его руководителя. Вы вели предмет согласно образовательным стандартам, при этом под запись в протокол указывайте на тот или иной стандарт (программу обучения). В том, что произведение Льва Толстого можно толковать как «пропаганду нетрадиционных сексуальных отношений» (об этом ниже), нет вашей вины.

При опросе лицом, уполномоченным вести производство по делу, рекомендуем следовать этим советам:

- вы вправе дать показания по делу только в суде, о чем в протоколе делается запись. Пользоваться этим правом следует, если вы не сформировали своей позиции, чувствуете неуверенность;
- вы вправе совсем не давать показания против себя (ст. 51 Конституции РФ);
- если вы даете показания, объясняйте, что вы невиновны;
- не стоит писать покаянных объяснительных: КоАП этого не требует, подавать их – ваше право, но не обязанность;
- отвечайте строго на заданные вопросы; на вопросы вроде «Что можете пояснить по этому делу?» уместно развернуто отвечать лишь в суде, да и то осторожно. Говорите дружелюбно и доходчиво, но не вдаваясь в подробности. Чем больше вы скажете, тем больше может возникнуть поводов для разбора сказанного вами;
- внимательно прочитайте протокол опроса, если что-то из сказанного вами не дописано, не стесняйтесь об этом напомнить, даже если опрашивающему для указания подробности придется переписать страницу, в будущем эта подробность может оказаться ключевой;

- попросите копию протокола опроса (возможна ксерокопия, заверенная опрашивающим);
- не занимайтесь самодеятельностью и все-таки обратитесь к профессиональному юристу с самого начала, пока дело не ухудшено вашими же действиями и пока вам можно помочь.

ПРИЗНАКИ ПРОПАГАНДЫ «НЕТРАДИЦИОННЫХ СЕКСУАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

Закономерен вопрос о критериях пропаганды. Вернемся к формулировке ст. 6.21 КоАП РФ.

«Пропаганда нетрадиционных сексуальных отношений среди несовершеннолетних, выразившаяся в распространении информации, направленной на формирование у несовершеннолетних нетрадиционных сексуальных установок, привлекательности нетрадиционных сексуальных отношений, искаженного представления о социальной равноценности традиционных и нетрадиционных сексуальных отношений, либо навязывание информации о нетрадиционных сексуальных отношениях, вызывающей интерес к таким отношениям».

Можно заметить, что категории «сексуальная установка», «привлекательность» отношений, «искаженное» представление, «навязывание информации, вызывающей интерес» сугубо субъективны. Непонятно, как измерять уровень привлекательности или искажения. В этом случае мы столкнемся с судебной системой, где для объективности в лучшем случае будут привлекаться эксперты: лингвисты, определяющие, скрывается ли за той или иной фразой «пропаганда нетрадиционных сексуальных отношений».

Вместе с тем есть ряд постановлений Конституционного суда РФ, которые прямо указывают на признаки информации, подпадающей под состав правонарушения. В приложении 2 цитируется одно из постановлений КС РФ, выдержками из него можно пользоваться при даче объяснений, формулировке своей позиции. Законодатель выделяет следующие признаки:

- возможность причинения информацией вреда правам и законным интересам несовершеннолетних;
- вероятность наступления длительных негативных последствий в судьбе несовершеннолетнего;
- наличие умысла у исполнителя (безразличное отношение к своему деянию);
- осознание исполнителем цели – побуждения несовершеннолетних к определенному поведению;
- агрессивный, навязчивый характер информации;
- оскорбительная форма информации.

Безусловно, эти категории оценочны, и задача суда состоит в том, чтобы определить принадлежность деяния к ст. 6.21 КоАП РФ. Разъяснения прямо оговаривают наличие цели и умышленности распространения информации, и ваши обвинители должны это доказать. Ведите себя уверенно, не поддавайтесь психологическому давлению руководства либо правоохранительных органов.

Несмотря на разъяснения Конституционного суда РФ, существует концепция, в которой изложены критерии вредного для здоровья и развития детей контента информационной продукции, распространяемой в Интернете. Концепция более широко толкует природу «пропаганды нетрадиционных сексуальных отношений». Она носит рекомендательный характер. Создала концепцию Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор), однако пользуется ею в качестве отправной точки не только это ведомство, но и другие госорганы.

Справедливости ради необходимо отметить, что уже в стадии концепта госорган оговаривает: «„Пропаганда нетрадиционных сексуальных отношений“ – также довольно неоднозначная категория». Итак, непосредственно критерии.

«Критерий № 4.1.1. Дискредитация традиционной модели семьи, информация (образы и словесные описания), традиционные семейные отношения, как не удовлетворяющие потребностям современного общества и человека. Например, идея о том, что на современном этапе развития общества традиционная модель семьи утратила многие свои функции и является преградой для свободного развития личности.

Критерий № 4.1.2. Пропаганда альтернативных моделей семейных отношений, информация (образы и словесные описания), обосновывающая и (или) оправдывающая допустимость альтернативных семейных отношений. Например, данные об усыновлении детей гомосексуальными и гетеросексуальными парами. Вырванная из более широкого контекста, эта информация может сформировать у детей и подростков представления о том, что гомосексуальная пара не хуже гетеросексуальной может справиться с родительскими обязанностями.

Критерий № 4.1.3. Оправдание отказа от традиционных семейных ценностей, информация (образы и словесные описания), обосновывающая и (или) оправдывающая допустимость отказа от семейных ценностей в пользу. Например, приводится описание условий и ситуаций, в которых отказ от традиционных семейных ценностей является допустимым.

Критерий № 4.2.1. Использование привлекательных образов, информация (образы и словесные описания), использующая яркие привлекательные образы, вызывающие положительные эмоции, для пропаганды альтернативных моделей семейных отношений. Например, пара, состоящая в нетрадиционных сексуальных отношениях, может быть представлена яркой и обаятельной.

Критерий № 4.2.2. Использование непривлекательных образов, информация (образы и словесные описания), использующая яркие отталкивающие образы, вызывающие отрицательные эмоции, для дискредитации традиционной модели семьи. Например, пара, состоящая в гетеросексуальном браке, может быть представлена, как грубая и отталкивающая.

Критерий № 4.2.3. Утрата критичности, информация (образы и словесные описания) о нетрадиционных сексуальных отношениях и неуважении к родителям и (или) другим членам семьи, сознательное и критичное восприятие и понимание которой ребенком затруднено, ввиду отсутствия или ограничения возможностей для ее активного и целенаправленного осмысления, развернутого логического анализа и оценки в соотношении с прошлым опытом. Например, сообщения, содержащие призывы, приказы, советы, пожелания и т. д.

Критерий № 4.3.1. Альтернативные модели поведения, информация, содержащая образы поведения, связанного с отрицанием традиционной модели семьи и пропаганды альтернативных моделей семейных отношений. Например, наглядная демонстрация (посредством изображений, фото- или видеоматериалов) нетрадиционных сексуальных отношений.

Критерий № 4.3.2. Описания альтернативных моделей семейных отношений, информация, содержащая описания (инструкции) моделей поведения, связанных с отрицанием традиционной модели семьи и пропаганды альтернативных моделей семейных отношений. Например, пошаговые инструкции экспериментов с нетрадиционными сексуальными отношениями для подростков.

Критерий № 4.3.3. Персонифицированные примеры, информация, содержащая примеры людей (детей), отрицающих семейные ценности, состоящих в нетрадиционных сексуальных отношениях, проявляющих неуважение к родителям и (или) другим членам семьи. Например, истории и рассказы людей, отрицающих семейные ценности, состоящих в нетрадиционных сексуальных отношениях, проявляющих неуважение к родителям и (или) другим членам семьи.

Критерий № 4.4.1. Эксплуатация интереса к сексу, информация, влияющая на формирование самоидентичности путем эксплуатации интереса подростков к сексу. Например, ложные утверждения о широком распространении нетрадиционных сексуальных отношений среди подростков в современном обществе.

Критерий № 4.4.2. Альтернативные эталоны для идентификации, информация, представляющая людей, состоящих в нетрадиционных сексуальных отношениях, в качестве образцов для подражания. Например, списки известных деятелей современности и прошлого, состоящих или состоявших в нетрадиционных сексуальных отношениях.

Критерий № 4.4.3. Социальное одобрение, информация, в различных формах одобряющая или поощряющая людей, отрицающих семейные ценности, состоящих в нетрадиционных сексуальных отношениях, проявляющих неуважение к родителям и (или) другим членам семьи. Например, прямые или косвенные одобрения людей, состоящих в нетрадиционных сексуальных отношениях».

Под приведенные критерии попадает множество произведений, изучаемых в школе. Это «Сказка о рыбаке и рыбке» А. С. Пушкина, «Отцы и дети» И. С. Тургенева, «Гроза» и «Горе от ума», детские сказки, биографии поэтов Серебряного века и еще очень много из того, что окружает ребенка и подростка вне обучающей программы.

В заключение хотелось бы привести цитату из повести Льва Толстого «Детство», отрывки из которой изучают в начальной школе:

«Второй Ивин — Сережа — был смуглый, курчавый мальчик, со вздернутым твердым носиком, очень свежими красными губами, которые редко совершенно закрывали немного выдавшийся верхний ряд белых зубов, темно-голубыми прекрасными глазами и необыкновенно бойким выражением лица. Он никогда не улыбался, но или смотрел совершенно серьезно, или от души смеялся своим звонким, отчетливым и чрезвычайно увлекательным смехом. Его оригинальная красота поразила меня с первого взгляда. Я почувствовал к нему непреодолимое влечение. Видеть его было достаточно для моего счастия; и одно время все силы души моей были сосредоточены в этом желании: когда мне случалось провести дня три или четыре, не видав его, я начинал скучать, и мне становилось грустно до слез. Все мечты мои, во сне и наяву, были о нем: ложась спать, я желал, чтобы он мне приснился; закрывая глаза, я видел его перед собою и лелеял этот призрак, как лучшее наслаждение. Никому в мире я не решился бы поверить этого чувства, так много я дорожил им. Может быть, потому, что ему надоедало чувствовать беспрестанно устремленными на него мои беспокойные глаза, или просто, не чувствуя ко мне никакой симпатии, он заметно больше любил играть и говорить с Володей, чем со мною; но я все-таки был доволен, ничего не желал, ничего не требовал и всем готов был для него пожертвовать. Кроме страстного влечения, которое он внушал мне, присутствие его возбуждало во мне в не менее сильной степени другое чувство — страх огорчить его, оскорбить чем-нибудь, не понравиться ему: может быть, потому, что лицо его имело надменное выражение, или потому, что, презирая свою наружность, я слишком много ценил в других преимущества красоты, или, что вернее всего, потому, что это есть непременный признак любви, я чувствовал к нему столько же страху, сколько и любви. В первый раз, как Сережа заговорил со мной, я до того растерялся от такого неожиданного счастия, что побледнел, покраснел и ничего не мог отвечать ему. У него была дурная привычка, когда он задумывался, останавливать глаза на одной точке и беспрестанно мигать, подергивая при этом носом и бровями. Все находили, что эта привычка очень портит его, но я находил ее до того милою, что невольно привык делать то же самое, и чрез несколько дней после моего с ним знакомства бабушка спросила: не болят ли у меня глаза, что я ими хлопаю, как филин. Между нами никогда не было сказано ни слова о любви; но он чувствовал свою власть надо мною и бессознательно, но тиранически употреблял ее в наших детских отношениях; я же, как ни желал высказать ему все, что было у меня на душе, слишком боялся его, чтобы решиться на откровенность; старался казаться равнодушным и безропотно подчинялся ему. Иногда влияние его казалось мне тяжелым, несносным; но выйти из-под него было не в моей власти. Мне грустно вспомнить об этом свежем, прекрасном чувстве бескорыстной и беспредельной любви, которое так и умерло, не излившись и не найдя сочувствия».

Отрывок отвечает нескольким вышеприведенным критериям концепции. Таким образом, понятно, что поводом для обвинений в пропаганде может послужить если не что угодно, то довольно многое. В связи с чем повторим: каждое из ДАП сугубо индивидуально, справиться с ним самостоятельно человеку неподготовленному почти невозможно, поэтому не стоит пренебрегать рекомендацией обращаться к юристу.

ПРОВОКАЦИИ

Отдельно стоит упомянуть крайне негативные случаи, в которые может попасть преподаватель. Согласно мониторингу за 2014–2015 годы их было всего два, тем не менее полагаем, что это нельзя оставлять без внимания. Речь о провокационной деятельности гомофобов во время общей травли педагога. Сценарии провокаций, как правило, банальны и идентичны. Педагогу звонят на телефон или пишут в соцсетях с предложением познакомиться. Естественно, социальная сеть и телефонный разговор не дают возможности убедиться в том, какого возраста человек ведет беседу. Далее, как правило, недолгое время (от трех дней до двух недель) учителю дают «привыкнуть» к новому роману, стороны взаимно флиртуют, после чего следует приглашение на свидание. При встрече выясняется, что собеседник младше 18 лет. «Развратника» избивают, унижают, снимая на видео (видеозапись может стать предметом шантажа). В начальной стадии знакомства в соцсети добавляются фотографии, на которых подросток выглядит гораздо старше своих лет, нередко в диалогах участвует тоже не сама предъявляемая для обвинения «жертва». Доказать что-либо с разбитым лицом тем, кто ставил задачей его разбить, естественно, ничего невозможно. Рекомендация в случае подобной провокации лишь одна: избегать подобных знакомств.

Последствия трений с государственными органами чреваты тем, что допуск к занятию педагогической деятельностью может быть временно ограничен. Так, согласно ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость;
- подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против

жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (указанные лица, имевшие судимость за совершение перечисленных преступлений небольшой и средней тяжести, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав). Кроме того, работодатель обязан не уволить, но отстранить педагога при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за указанные преступления на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

Помимо перечисленных оснований, основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

В заключение хотелось бы сказать, что, как показывает практика, при стойкой позиции педагога после определенного накала страстей психологический прессинг не всегда спадает. Многим приходится довольно долго его терпеть. Однако в половине случаев ситуация успокаивается сама собой, руководство вновь становится лояльным, а родители ведут речь с педагогами лишь о детях. Один из опрошенных педагогов рассказал, что «градус» травли на работе, по его опыту, однозначно зависит от времени года, что говорит о многом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГА

Учитель имеет право:

1. На защиту профессиональной чести и достоинства (п. 1 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», п. 64 типового положения об общеобразовательном учреждении; утв. постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 196).
2. На защиту человеческого достоинства, если оно нарушено со стороны администрации, ученика или его родителей / законных представителей (Конституция РФ, ст. 23 п. 1).
3. На участие в управлении школой в соответствии с уставом школы (п. 64 типового положения об общеобразовательном учреждении).
4. На высказывание в корректной форме (устно или письменно) критических замечаний о деятельности любого работника школы или системы образования, а также претензий и замечаний к ребенку в деликатной форме (п. 57 типового положения об общеобразовательном учреждении).
5. На условия для учебно-воспитательного процесса, на рабочее место, оборудованное в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженное необходимыми пособиями (ст. 22 ТК РФ).
6. На выдвижение своей кандидатуры на любую выборную должность в педагогическом коллективе (п. 64 типового положения об общеобразовательном учреждении).
7. На свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников (пп. 35 и 65 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»; п. 4 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»; п. 65 типового положения об общеобразовательном учреждении).
8. На свободу выбора методов оценки знаний учащихся (п. 65 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»; п. 4 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»; п. 65 типового положения об общеобразовательном учреждении).
9. На установление требований к поведению учащихся на занятиях. Эти правила не должны ущемлять достоинство ученика и противоречить уставу школы (ст. 3 и 19 Конвенции о правах ребенка).

10. На отказ от административных поручений, не связанных с выполнением своих должностных обязанностей и конкретных обязательств.
11. На конфиденциальность дисциплинарного расследования, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, в том числе при необходимости защиты интересов обучающихся; на ознакомление с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, и предоставление по ним объяснений (пп. 39, 46, 47, 50, 68 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»; п. 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).
12. На творчество, инициативу в освоении образовательных и развивающих программ (п. 61 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»; п. 4 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», п. 65 типового положения об общеобразовательном учреждении).
13. На обращение индивидуально или в составе группы лиц к уполномоченному по правам участников образовательного процесса, а также в любые вышестоящие инстанции с заявлениями, предложениями, жалобами (п. 50 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»; ст. 33 Конституции РФ; п. 1 ст. 2 Федерального закона от 02.05.2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»).
14. На предупреждение о замене уроков заранее.
15. На отгулы за работу в выходные и праздничные дни, оплату труда в нерабочие дни в двойном размере (ТК РФ, ст. 153)
16. На защиту от неоправданного вмешательства родителей (законных представителей) учащегося в круг профессиональных обязанностей учителя (п. 67 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»).
17. Требовать:
    - от родителей (законных представителей) – посещения родительских собраний, создания нормальных условий для учебы ребенка (п. 2 ст. 63 Семейного кодекса РФ, п. 60 типового положения об общеобразовательном учреждении);
    - от учащихся – соблюдения правил школьной жизни.
18. Не допускать учеников к занятиям физической культуры без спортивной формы; учащийся в таком случае находится в спортивном зале под присмотром учителя (подп. 4 п. 2 ст. 17 закона г. Москвы от 10.03.2004 г. № 14 «Об общем образовании в городе Москве»).

Учитель обязан:

1. Работать честно и добросовестно, выполнять обязанности, определенные должностными инструкциями, трудовым договором, коллективным

договором, уставом школы, правилами внутреннего распорядка, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности (п. 70 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»; п. 67 типового положения об общеобразовательном учреждении).

2. Быть внимательным и вежливым с учениками, родителями и членами коллектива школы, быть примером для учеников (пп. 1 и 6 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»).
3. Уважать личность ребенка, его человеческое достоинство (ст. 2, 12–17, 19 Конвенции о правах ребенка).
4. Уважать права учащихся на выражение мнений и убеждений (ст. 12–13 Конвенции о правах ребенка).
5. Поддерживать дисциплину на основе уважения человеческого достоинства учащихся методами, исключающими физическое и психическое насилие (ст. 19 Конвенции о правах ребенка; п. 57 типового положения об общеобразовательном учреждении; п. 6 ст. 15 Закона РФ «Об образовании»).
6. Систематически повышать профессиональный уровень, использовать современные методики обучения (п. 67 типового положения об общеобразовательном учреждении).
7. Вести в установленном порядке учетно-педагогическую документацию, своевременно представлять администрации школы отчетные данные.
8. Своевременно выставлять оценки в классный журнал и дневник учащегося.
9. Оценивать ответ учащегося, а не его личность (п. 65 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»).
10. Стараться найти положительные моменты в работе каждого учащегося.
11. Дежурить по школе в соответствии с графиком, утвержденным директором школы (п. 2.3 положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений. Утверждено приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69).
12. Содержать в порядке рабочее место, бережно относиться к имуществу школы, своевременно сообщать о поломках в хозяйственную службу.
13. Принимать меры предосторожности для предупреждения несчастных случаев с учащимися. Отвечать за жизнь и здоровье учащихся во время урока (п. 69 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»).
14. Отпускать ребенка из школы во время занятий только при наличии записки от родителей или справки медсестры (врача). В непредвиденных случаях необходимо согласовать это с родителями (законными представителями)

учащегося (подп. 4 п. 2 ст. 17 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»).

15. Регулярно проходить бесплатные медицинские обследования (п. 5 ст. 8 закона г. Москвы от 20.06.2001 г. № 25 «О развитии образования в городе Москве»).

Учителю запрещено:

1. Применять к учащемуся меры физического и психического насилия (п. 6 ст. 15 Закона РФ «Об образовании»; п. 57 типового положения об общеобразовательном учреждении).
2. Опаздывать на урок (ст. 21 ТК РФ).
3. Выгонять ученика с урока (ст. 43 Конституции РФ).
4. Выставлять в журнал оценку не за ответ, а за поведение учащегося (п. 65 рекомендации ЮНЕСКО от 05.10.1966 г. «О положении учителей»).
5. Задавать домашнее задание на каникулярное время в 1–11-х классах и в выходные дни в 1–4-х классах, кроме чтения художественной литературы (ст. 31 Конвенции о правах ребенка; п. 2.9.19 постановления главного государственного санитарного врача РФ от 28.11.2002 г. № 44 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.1178-02»).

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ВЫДЕРЖКА ИЗ ПОСТАНОВЛЕНИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ
ОТ 23.09.2014 ГОДА № 24-П

В выдержке разъясняется взаимосвязь нормативных положений на основе обобщения судебной практики и природа ответственности по ст. 6.21 КоАП РФ.

В силу принципа индивидуальной автономии личности, как он отражен в статьях 22 (часть 1), 23 (часть 1), 28 и 29 (части 1—4) Конституции Российской Федерации, гарантирующих каждому право на свободу и личную неприкосновенность, право на неприкосновенность частной жизни, свободу выбирать, иметь и распространять свои убеждения и действовать сообразно с ними, свободу мысли и слова, право не быть принужденным к выражению своих мнений и убеждений

и отказу от них, право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом, каждый человек вправе вести тот или иной, в наибольшей степени отвечающий его наклонностям и представлениям, образ жизни, он свободен в определении своих убеждений и предпочтений и может беспрепятственно их придерживаться, а государство должно не допускать произвольного вторжения в сферу частной жизни, уважать связанные с нею различия.

Относящаяся к данной сфере свобода сексуального самоопределения подразумевает существование объективных различий в сексуальной идентичности и возможность для лиц, по общему правилу, достигших совершеннолетия, выбирать любые не сопряженные с насилием и причинением вреда жизни или здоровью либо угрозой его причинения конкретные варианты сексуального поведения, включая те, которые большинством могут оцениваться неодобрительно, в том числе с точки зрения этических, религиозных и иных представлений, сложившихся в конкретно-исторических социокультурных условиях развития данного общества. Соответственно, сами по себе сексуальные контакты, не подпадающие под уголовно-правовой запрет действий сексуального характера с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста, по обоюдному согласию между лицами одного пола не находятся ни под запретом международно-правовых норм, ни под запретом Конституции Российской Федерации, статья 19 (часть 2) которой гарантирует защиту равным образом всем лицам, вне зависимости от их сексуальной ориентации, а сексуальная ориентация как таковая не может служить правомерным критерием установления различий в правовом статусе человека и гражданина.

В свою очередь, государство призвано принимать меры, направленные на исключение возможных ущемлений прав и законных интересов лиц по мотиву их сексуальной ориентации, и обеспечивать эффективные возможности для защиты и восстановления их нарушенных прав на основе закрепленного в статье 19 (часть 1) Конституции Российской Федерации принципа равенства всех перед законом и судом.

Вместе с тем – исходя из требований статей 17 (часть 3) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации – осуществление гражданами права на распространение информации, касающейся вопросов сексуального самоопределения личности, не должно нарушать права и свободы других лиц, а в правовом регулировании данного права, равно как и иных прав и свобод человека и гражданина, должен обеспечиваться баланс конституционно значимых ценностей.

Следовательно, учитывая деликатность таких вопросов, как относящихся к сфере индивидуальной автономии, и не посягая на само ее существо, государство вправе вводить на основе указанных требований Конституции Российской Федерации определенные ограничения на деятельность, связанную с распространением подобной информации, если она приобретает агрессивный, навязчивый характер и способна причинить вред правам и законным интересам других лиц, прежде всего несовершеннолетних, и является оскорбительной по форме. Исходя из этого и учитывая, что ни из Конституции Российской Федерации, ни из принятых на себя Российской Федерацией международно-правовых обязательств не вытекает обязанность государства по созданию условий для пропаганды, поддержки и признания союзов лиц одного пола.

Часть 1 статьи 6.21 КоАП Российской Федерации, как следует из ее содержания, исходит из недопустимости пропаганды среди несовершеннолетних нетрадиционных сексуальных отношений или навязывания им информации о таких отношениях любыми лицами — вне зависимости от их сексуальной ориентации. Использованный в данной норме термин «нетрадиционные сексуальные отношения», как и конструкция «искаженное представление о социальной равноценности традиционных и нетрадиционных сексуальных отношений» обусловлены лишь ее целевым назначением, не означают негативной оценки государством нетрадиционных сексуальных отношений как таковых, не направлены на умаление чести и достоинства граждан, практикующих подобные отношения.

Соответственно, часть 1 статьи 6.21 КоАП Российской Федерации сама по себе и в системе действующего в Российской Федерации правового регулирования не может рассматриваться как содержащая официальное порицание нетрадиционных сексуальных отношений, в частности гомосексуализма, и тем более их запрет. Иное ее истолкование, как допускающее ограничение прав и свобод человека и гражданина исключительно по признаку сексуальной ориентации, противоречило бы конституционным принципам равенства и недопущения дискриминации. При этом в данной норме – принимая во внимание конструкцию статьи 6.17 КоАП Российской Федерации, устанавливающей ответственность за нарушение законодательства Российской Федерации о защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию, – сформулирован квалифицированный состав, учитывающий вероятность наступления длительных негативных последствий в судьбе несовершеннолетних как лиц, которым мог быть причинен вред предусмотренным ею административным правонарушением, чем обусловливается приемлемое с конституционной точки зрения увеличение размера санкций за его совершение.

Это означает, что и субъективная сторона формального состава такого правонарушения, как «пропаганда нетрадиционных сексуальных отношений» среди несовершеннолетних, не может охватывать ее последствия и заключается лишь в осознании цели данного противоправного действия. Наличие или отсутствие такой цели, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 24 октября 2013 года № 1718-О, подлежит установлению наряду с иными фактическими обстоятельствами судами общей юрисдикции и (или) иными органами и должностными лицами, которым при оценке тех или иных конкретных действий следует учитывать изложенную в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 30 октября 2003 года № 15-П правовую позицию о необходимости разграничения информирования и агитации как совокупности действий, побуждающих или имеющих целью побудить субъектов правовых отношений к определенному поведению.

При установлении в рамках конкретного административно-деликтного производства, обладает или не обладает указанными признаками пропаганда, подпадающая под предусмотренный частью 1 статьи 6.21 КоАП Российской Федерации запрет, правоприменительные органы не могут не принимать во внимание специфику адресата этой пропаганды – несовершеннолетних, а адресующее им ту или иную информацию в столь деликатной сфере, как сексуальные отношения, лицо должно осознавать, что обычное, с его точки зрения, информирование в конкретной ситуации может иметь свойства агитации (пропаганды), если будет доказано, что его целью являлось распространение (или тем более – навязывание) информации определенного содержания. Вместе с тем тот факт, что информация о нетрадиционных сексуальных отношениях оказалась или могла оказаться доступной для несовершеннолетних, сам по себе, в отрыве от всех обстоятельств дела, не может служить основанием для применения к этому лицу мер государственного принуждения в форме административной ответственности, – противоправным и административно наказуемым может признаваться только умышленное совершение лицом соответствующих публичных действий, непосредственно направленных на пропаганду нетрадиционных сексуальных отношений среди несовершеннолетних, либо умышленное совершение тех же действий лицом, которое сознательно допускало, что среди получателей информации могут быть несовершеннолетние, или относилось к этому безразлично.

Верховный Суд Российской Федерации исходил из того, что понятие «пропаганда» предполагает активные публичные действия по формированию в сознании установок и (или) стереотипов поведения либо деятельность, имеющую цель побудить или побуждающую лиц, которым она адресована, к совершению

каких-либо действий или к воздержанию от их совершения, в связи с чем запрет пропаганды нетрадиционных сексуальных отношений не препятствует реализации права получать и распространять информацию общего, нейтрального содержания о нетрадиционных сексуальных отношениях, проводить публичные мероприятия в предусмотренном законом порядке, в том числе открытые публичные дебаты о социальном статусе сексуальных меньшинств, не навязывая их жизненные установки несовершеннолетним как лицам, не способным в силу возраста самостоятельно критически оценить такую информацию.