

# Защита прав работников образовательной организации

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в статье 352 предусматривает основные способы защиты трудовых прав работников, в том числе образовательной организации:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

Далее, подробно рассмотрим каждый из вышеуказанных способов.

## Самозащита работниками трудовых прав

В настоящее время ТК РФ, как и Гражданский кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ) не раскрывают понятия «самозащита». Вместе с этим, в статье 12 законодатель, упоминая самозащиту, не выделяет ее как основной способ защиты гражданских прав, а указывает ее в открытом перечне среди других способов защиты. Статья 14 ГК РФ констатирует: «Допускается самозащита гражданских прав. Способы самозащиты должны быть соразмерны нарушению и не выходить за пределы действий, необходимых для его пресечения».

Под самозащитой работником трудовых прав следует понимать самостоятельную законную деятельность работника, направленную на восстановление нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации, без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав.

Согласно ТК РФ субъектами, наделенными правом на самозащиту, являются только работники, работодатели таким правом не наделены.

ТК РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты работников - отказ от выполнения работы.

В части 1 статьи 379 ТК РФ предусмотрены следующие случаи, когда работник в целях самозащиты, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы:

если работа не предусмотрена трудовым договором;

если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.



## **Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.**

Статья 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Такой отказ работника от работы может иметь место, например, в случае:

перевода работника на другую постоянную работу без его письменного согласия;

перевода на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья;

нарушении условий допустимого временного перевода на другую работу;

привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия работника, когда такое согласие требуется в соответствии с ТК РФ.

## **Отказ от выполнения работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника.**

Статья 219 ТК РФ предоставляет работнику право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

Появление такого способа самозащиты является оправданным, поскольку трудовое законодательство в качестве одной из обязанностей работодателя устанавливает обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда (статья 22 ТК РФ).

В соответствии со статьей 216.1 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Обращаем внимание на то, что данное право отказа от выполнения работы возникает у работника только в том случае, когда работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

## **Другие случаи, предусмотренные ТК РФ, при которых возможно использовать самозащиту.**

Согласно статья 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Вместе с этим, трудовое законодательство устанавливает ограничения при осуществлении самозащиты трудовых прав, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, а именно: не допускается

\* Обзор, подготовленный специалистами «Росметод» на основе действующих нормативных правовых актов, содержащий обоснованную правовую позицию по актуальному вопросу профессионального образования со ссылками на нормы законодательства.



---

приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

Работодатель и представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (статья 380 ТК РФ).

## **Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами**

Защита профсоюзами трудовых прав работников - это способ защиты трудовых прав, основанный на объединении граждан в профсоюзы, которые призваны отстаивать их интересы перед работодателями, местным самоуправлением, государством.

Согласно статье 11 Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Одним из важнейших способов защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников является осуществление ими согласно статье 370 ТК РФ профсоюзного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Для осуществления контроля профсоюзы могут создавать правовые и технические инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными в установленных положениях. Право их создания принадлежит общероссийским профессиональным союзам и их объединениям, которые утверждают указанные положения об этих инспекциях.

В соответствии со статьей 370 ТК РФ профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать работодателей, у которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;



- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

В защите трудовых прав работников определенную роль играет принятие работодателем решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (представителя работников) в случаях, предусмотренных ТК РФ (статья 371 ТК РФ). Так, учет мнения профсоюзного органа установлен:

при привлечении работников к сверхурочным работам;

при привлечении к работе в выходные и праздничные дни;



введении, замене и пересмотре норм труда;  
утверждение правил внутреннего трудового распорядка и др.

Большое значение придается участию выборного органа первичной профсоюзной организации в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников организации. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

### **Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Статьей 353 ТК РФ предусмотрено, что федеральной инспекцией труда осуществляется федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно статье 354 ТК РФ Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230 утверждено Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - Положение).



В соответствии с пунктом 8 Положения объектом государственного контроля (надзора) являются:

деятельность, действия (бездействие) работодателей - юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками, и иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры, в рамках которых должны соблюдаться обязательные требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

деятельность организаций, осуществляющих проведение специальной оценки условий труда.

При осуществлении государственного контроля (надзора) применяется система оценки и управления рисками причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям (пункт 10 Положения).

Отнесение объектов контроля к определенной категории риска (высокий, значительный, средний, умеренный, низкий) осуществляется:

решением руководителя Федеральной службы по труду и занятости - главного государственного инспектора труда Российской Федерации, его заместителями - при отнесении объекта контроля к категории высокого риска;

решением руководителя территориального органа - главного государственного инспектора труда в субъекте Российской Федерации, его заместителями - при отнесении объекта контроля к категориям значительного, среднего и умеренного риска.

В случае если объект контроля не отнесен к определенной категории риска, он считается отнесенными к категории низкого риска.

Государственный контроль (надзор) осуществляется посредством проведения следующих контрольных (надзорных) мероприятий:

инспекционный визит;

рейдовый осмотр;

документарная проверка;

выездная проверка.

По окончании проведения контрольного (надзорного) мероприятия составляется акт контрольного (надзорного) мероприятия в соответствии с положениями Федерального закона от 31.07.2020 N 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

### **Судебная защита**

Взаимосвязанные положения статей 352 и 391 ТК РФ направлены на реализацию права работника на судебную защиту, носят гарантийный характер и не содержат ограничения

\* Обзор, подготовленный специалистами «Росметод» на основе действующих нормативных правовых актов, содержащий обоснованную правовую позицию по актуальному вопросу профессионального образования со ссылками на нормы законодательства.



права на обращение в суд в случае, если работник считает свои трудовые права нарушенными.

Согласно статье 391 ТК РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению работника, когда он обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению работника:

о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;

об изменении даты и формулировки причины увольнения;

о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя.

В силу статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Обращаем внимание на то, что при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлины и судебных расходов (статья 393 ТК РФ).

**Важно! Общероссийским профсоюзом образования подготовлены разъяснения по защите прав педагогических работников в части неприкосновенности частной жизни, защиты профессиональной чести и достоинства, а также прав на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики**



**педагогических работников в соответствии с федеральным законодательством (письмо от 28.01.2022 N 39) (далее - Разъяснения).**

В силу особого профессионального статуса педагогического работника, значительно отличающегося от правового статуса человека (гражданина), налагающего на него повышенный уровень ответственности, стоит отметить особую важность правового регулирования положения педагогического работника в сети «Интернет».

Так, в частности, 273-ФЗ признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Так, педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда (часть 2 статья 47 273-ФЗ).

В силу пункта 13 части 3 статьи 47 273-ФЗ педагогические работники, являясь специальным субъектом правоотношений, имеют право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Согласно пункту 2 части 1 статьи 48 273-ФЗ педагогические работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

В соответствии с подпункту "ж" пункта 3 раздела II Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (утв. письмом Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников») педагогическим работникам рекомендуется воздерживаться от размещения в сети Интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей.

В случае нарушения прав педагогического работника на неприкосновенность частной жизни и защиту профессиональной чести и достоинства, педагогический работник может обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (пункт 12 части 3 статьи 47 273-ФЗ) или в суд (часть 1 статьи 3 ГПК РФ).

Стоит отметить, судебная защита деловой репутации педагогического работника, как лица, в отношении которого распространены не соответствующие действительности порочащие сведения, не исключается также в случае, когда невозможно установить лицо, распространившее такие сведения (например, при направлении анонимных писем в адрес граждан и организаций либо распространении сведений в сети Интернет лицом, которое невозможно идентифицировать). В соответствии с пунктом 6 статьи 152 ГК РФ суд в указанном случае вправе по заявлению заинтересованного лица признать распространенные в отношении его сведения не соответствующими действительности порочащими сведениями.