

# ТРУДОВЫЕ ПРАВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ работников: правовое регулирование

Владимир Иванович Шкатулла,

кандидат юридических наук, заслуженный юрист РФ, Москва

**В статье раскрываются вопросы правового регулирования наиболее часто встречающихся проблем в практике управления образованием: права на отдых и расторжение договора.**

• оплачиваемый отпуск • Трудовой кодекс РФ • трудовой договор • трудовые отношения • качество правового регулирования

## 1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК)

**1.1.** Педагогическим работникам, в том числе воспитателям (согласно номенклатуре должностей, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678), состоящим в трудовых отношениях с организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организацией социального обслуживания, имеющей лицензию на осуществление образовательной деятельности, и выполняющим обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, устанавливается норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы, а также предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней.

Как установлено судом, МКУ «Социально-реабилитационный

центр для несовершеннолетних», в трудовых отношениях с которым состоит К. в должности воспитателя, является специализированным учреждением социального обслуживания, предназначенным для профилактики безнадзорности и беспризорности; предметом деятельности учреждения является оказание квалифицированной социальной помощи несовершеннолетним, оказавшимся в трудной жизненной ситуации или в социально опасном положении; основной вид деятельности направлен на предоставление услуг по социальному обслуживанию детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей. МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» не имеет лицензии на осуществление образовательной деятельности.

Ввиду того, что в силу приведённых нормативных положений право на предоставление удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска и сокращённую продолжительность рабочего времени имеют педагогические работники, состоящие в трудовых отношениях с организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организацией социального обслуживания, имеющей лицензию

на осуществление образовательной деятельности, и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию учащихся и (или) организации образовательной деятельности, вывод суда апелляционной инстанции о том, что такое право связано с родом деятельности работника и не зависит от наличия у организации лицензии на осуществление образовательной деятельности, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации признаёт основанным на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения (*Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 31 июля 2017 г. № 81-КГ17-9*).

**1.2.** Судебная коллегия считает, что исходя из положений Устава образовательной автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования, свидетельствующих о том, что организация создаётся в целях предоставления услуг в области образования, штатного расписания, включающего преподавательский состав в количестве 12 преподавателей, приказа о приёме истицы на работу в качестве преподавателя по парикмахерскому искусству, суд первой инстанции пришёл к правильному выводу о том, что в соответствии со ст. 334 Трудового кодекса РФ истица имеет право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый педагогическим работникам, продолжительностью 56 календарных дней (*Кассационное определение СК по гражданским делам Тюменского областного суда от 26 января 2011 г. по делу № 33-212/2011*).

**1.3.** Трудовым договором, заключённым между сторонами, продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска установлена истцу в 56 календарных дней. Следовательно, обязательное условие трудового договора — продолжительность времени отдыха (основного отпуска), работодатель мог изменить по соглашению с работником в случае его перевода на иную должность (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 07 ноября 2012 г. по делу № 33-6765/2012*).

**1.4.** Трудовым договором, заключённым между сторонами, продолжительность ежегодного

основного удлиненного оплачиваемого отпуска установлена истцу в 56 календарных дней. Следовательно, обязательное условие трудового договора — продолжительность времени отдыха (основного отпуска), работодатель мог изменить по своей инициативе в случае изменения организационных или технологических условий труда, если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 07 ноября 2012 г. по делу № 33-6765/2012*).

## **2. Длительный отпуск педагогических работников (ст. 335 ТК)**

**2.1.** Предоставляемый годичный отпуск не является мерой поощрения, эти обстоятельства не входят в состав порождающих фактов правоотношения по предоставлению отпуска, а регламентированы законом, ТК РФ — статья 335 (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 24 апреля 2012 г. по делу № 33-3980*).

**2.2.** В ходе судебного разбирательства [истец] увеличил исковые требования, просил также включить в специальный стаж период нахождения в длительном отпуске (академический отпуск), на основании статьи 335 ТК РФ.

Отказывая во включении в специальный стаж истца периода нахождения в академическом отпуске с 03 декабря 2008 г. по 04 декабря 2009 г., суд исходил из того, что действующим пенсионным законодательством, как и законодательством, действовавшим в период предоставления истцу длительного отпуска в 2008–2009 годах, не предусмотрено включение отпуска без сохранения заработной платы в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости (*Апелляционное определение СК по гражданским*

делам Верховного суда Республики Мордовия от 28 марта 2017 г. по делу № 33–591/2017).

**2.3.** Рассматриваемые требования основаны на положениях статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и предусмотренный ими **длительный отпуск сроком до одного года не относится к оплачиваемым.**

Таким образом, длительный отпуск установлен Трудовым кодексом Российской Федерации как неоплачиваемый (без сохранения заработной платы), если только уставом образовательного учреждения не предусмотрена его оплата за счёт внебюджетных средств (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 23 августа 2017 г. по делу № 33–1090/2017*).

**2.4.** Доводы апелляционной жалобы о том, что длительный отпуск, предоставляемый педагогическим работникам сроком на один год, является оплачиваемым, не основаны на нормах материального права. Ст. 335 ТК РФ не устанавливает того, что длительный отпуск педагогических работников является оплачиваемым (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 02 февраля 2017 г. по делу № 33–1188/2017*).

**2.5.** Трудовым кодексом Российской Федерации оплата длительного отпуска, право на который гарантировано педагогическим работникам ст. 335 Кодекса, не предусмотрена (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 12 февраля 2016 г. по делу № 33–1921/2016*).

**2.6.** Рассматриваемые требования основаны на положениях статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 4 части 5

статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и предусмотренный ими длительный отпуск сроком до одного года не относится к оплачиваемым.

Таким образом, длительный отпуск установлен Трудовым кодексом Российской Федерации как неоплачиваемый (без сохранения заработной платы), если только уставом образовательного учреждения не предусмотрена его оплата за счёт внебюджетных средств.

Вместе с тем из содержания положений статей 126 и 127 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные оплачиваемые отпуска.

При указанных обстоятельствах, исковые требования, фактически направленные на взыскание компенсации за неиспользованный неоплачиваемый отпуск, не подлежали удовлетворению (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 23 августа 2017 г. по делу № 33–1090/2017*).

С изложенной правовой позицией невозможно согласиться, так как:

1) Часть 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. 3 августа 2018 г.). «Об образовании в Российской Федерации» в пункте 3 установила право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

2) Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются

в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

3) Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644).

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно — длительный отпуск, организация, Порядок).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381) (далее соответственно — педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитываются:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность пе-

рерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет).

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

Как следует из приведённого документа, оплата отпуска может определяться коллективным договором согласно п. 5.

В целях повышения престижа профессии преподавателей, сохранения их здоровья, повышения качества преподавания целесообразно было бы в статью 3335 ТК РФ включить вторую часть следующего содержания — длительный отпуск педагогических работников оплачивается из федерального бюджета.

**2.7.** Вывод суда об отсутствии у истца права на получение при увольнении денежной компенсации за неиспользование длительного отпуска, предусмотренного ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации, является правильным.

Статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает право работника на получение компенсации только в случае неиспользования оплачиваемого ежегодного отпуска (основного и дополнительного).

Оплата длительного отпуска педагогического работника ни статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, ни Уставом Института не предусмотрены, соответственно, ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации в данном случае не применима и у истца не возникло право на получение при увольнении компенсации за неиспользование длительного отпуска (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 12 февраля 2016 г. по делу № 33–1921/2016*).

**2.8.** В силу ст. 335 Трудового кодекса РФ педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, следовательно, вправе выйти из такого отпуска в любое время по своему усмотрению. Предоставление длительного отпуска в этом случае гарантия сохранения трудовых отношений, временно отсутствующий работник не может быть ограничен в праве выйти на работу до окончания такого отпуска (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 17 июля 2014 г. по делу № 11–6967/2014*).

**2.9.** Удовлетворяя заявление прокурора, суд обоснованно исходил из того, что, установив в Трудовом кодексе Российской Федерации с учётом особых условий труда педагогических работников трудовую льготу в виде длительного отпуска сроком до одного года, федеральный законодатель не предусмотрел возможности отказа в предоставлении такого отпуска в связи с предупреждением педагогического работника о расторжении трудового договора работника о ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации (*Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 19 мая 2010 г. № 9-Г10-11*).

**2.10.** Доводы истца в жалобе о наличии у него права на предоставление длительного отпуска независимо от наличия либо отсутствия в Институте локального нормативного акта, устанавливающего порядок

и условия предоставления такого отпуска, судебная коллегия находит обоснованными (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 12 февраля 2016 г. по делу № 33–1921/2016*).

### **3. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК)**

**3.1.** По ст. 336 ТК РФ могут быть уволены исключительно педагогические работники, то есть лица, осуществляющие в образовательных учреждениях различных типов и видов деятельность по обучению и воспитанию граждан (*Обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника за 2008–2010 гг.*).

**3.2.** Доводы подателя апелляционной жалобы об обязательности получения работодателем до предстоящего увольнения согласия профсоюзного комитета основаны на ошибочном толковании закона, так как необходимость истребования мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предусмотрена при увольнении работника в ряде прямо перечисленных в статье 373 Трудового кодекса Российской Федерации случаев, к числу которых расторжение трудового договора по основаниям статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации не относится (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 09 октября 2013 г. по делу № 33–4710/2013*).

**3.3.** Трудовой договор с тренерами — преподавателями образовательных организаций, выполняющими учебно-тренировочную и воспитательную работу с обучающимися, воспитанниками, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ (статьи 77, 81, 83, 84) и иными федеральными законами, может быть прекращён по дополнительным основаниям для прекращения трудового договора с педагогическим работниками: в случае повторного в течение одного года грубого нарушения устава организа-

ции, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ), а также в случае применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, пункт 2 статьи 336 ТК РФ (*Постановление Пленума Верховного суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров», пункт 26*).

**3.4.** Трудовой договор с тренерами-преподавателями образовательных организаций, выполняющими учебно-тренировочную и воспитательную работу с обучающимися, воспитанниками, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ (статьи 77, 81, 83, 84) и иными федеральными законами, может быть прекращён по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с педагогическими работниками: в случае повторного в течение одного года грубого нарушения устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ), а также в случае применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, пункт 2 статьи 336 ТК РФ (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 23 января 2017 г. по делу № 33–816/2017*).

**3.5.** В уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений устава (*Справка по результатам изучения судебной практики по делам о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за 9 месяцев 2011 года*).

**3.6.** В уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений устава. Если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением

устава образовательного учреждения можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом. Вопрос о том, является ли нарушение устава образовательного учреждения грубым, решается руководителем данного образовательного учреждения (*Справка по результатам изучения судебной практики по делам о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за 9 месяцев 2011 года*).

**3.7.** Вопрос о том, является ли нарушение устава образовательного учреждения грубым, решается руководителем данного образовательного учреждения (*Справка по результатам изучения судебной практики по делам о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за 9 месяцев 2011 года*).

**3.8.** Исчисление годичного срока, в течение которого повторное нарушение устава образовательного учреждения даёт работодателю право на увольнение педагогического работника, начинается с момента совершения предыдущего грубого нарушения устава (*Обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника за 2008–2010 гг.*).

**3.9.** Поскольку содержание образования должно быть ориентировано на обеспечение самоопределения личности и создание условий для её самореализации, применение методов обучения, связанных с насилием над личностью обучающегося, воспитанника, признаётся грубым нарушением педагогическим работником своих трудовых обязанностей, что обуславливает возможность расторжения с ним трудового договора даже в случае однократного применения таких методов (*Обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора*

*по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника за 2008–2010 гг.*).

**3.10.** Для прекращения трудового договора по п. 2 ст. 336 ТК РФ необходима совокупность следующих условий: вина работника, наличие хотя бы одного случая применения в процессе воспитательной деятельности физического или психического насилия над личностью обучающегося, не совместимые с воспитательной деятельностью, факт (или факты) применения методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, должен быть доказан, увольнение возможно и за совершение педагогическим работником указанных виновных действий не на работе.

Увольнение по данному основанию требует соблюдения правил привлечения работников к дисциплинарной ответственности и порядка проведения дисциплинарного расследования (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 11 апреля 2014 г. по делу № 33–3888/14*).

**3.11.** В апелляционной жалобе истец выражает несогласие с тем, что её поведение являлось насилием над обучающимся и основанием для увольнения по п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации. Данный довод не влечёт отмену решения, поскольку в суде первой инстанции нашёл подтверждение факт удержания истцом ученицы в запортом изнутри кабинете во внеучебное время вопреки воле ученицы и её матери, что является психическим насилием над обучающимся.

Несостоятелен довод апелляционной жалобы истца о том, что не проводилось служебное расследование по факту, послужившему поводом к увольнению, поскольку ни трудовым законодательством, ни законодательством об образовании проведение такой проверки не предусмотрено

*(Апелляционное определение Московского городского суда от 26 февраля 2016 г. № 33–6881/16).*

**3.12.** Увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ является дополнительным основанием для прекращения трудового договора с педагогическим работником, оно не относится к дисциплинарным взысканиям, не отнесено к прекращению трудового договора по инициативе работодателя, в силу чего доводы о нарушении порядка привлечения к дисциплинарной ответственности не имеют правового значения для разрешения данного спора (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики от 11 января 2017 г. по делу № 33–95/2017*).

**3.13.** Из материалов дела следует, что приказ о проведении дисциплинарного расследования по поступившей на истцу жалобе и докладной, поданных в письменной форме, не издавался, соответствующая комиссия для этого не создавалась и такое расследование не проводилось, его результаты актом расследования с изложением в нём установленных обстоятельств (о подтверждении либо неподтверждении фактов, изложенных в жалобе) не оформлялись и членами комиссии не заверялись.

При изложенных обстоятельствах увольнение истицы за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, нельзя признать законным, и у суда не имелось оснований для отказа ей в иске о восстановлении на работе (*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19 июля 2012 г. № 33–8588/2012*).

**3.14.** При рассмотрении дел о восстановлении на работе работников, уволенных по данному основанию, необходимо учитывать, что расторжение трудового договора в связи с применением педагогическим работником методов обучения, связанных с насилием над личностью обучающегося, воспитанника, допустимо после проведения дисциплинарного расследования о нарушении норм профессионального поведения, которое может быть проведено по жалобе другого педагогического работника, поданной в письменной форме. Копия такой жалобы

должна быть передана данному педагогическому работнику (*Обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника за 2008–2010 гг.*).

**3.15.** Исходя из положений ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации, увольнение по п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации не относится к дисциплинарным взысканиям, в связи с чем работодатель вправе был уволить истца без истребования письменных объяснений (*Апелляционное определение Московского городского суда от 26 февраля 2016 г. № 33–6881/16*).

**3.16.** Поскольку увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ является увольнением по инициативе работодателя и дисциплинарным взысканием, при увольнении по данному основанию должен соблюдаться порядок применения взыскания, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, в частности до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19 июля 2012 г. № 33–8588/2012*).

**3.17.** В связи с тем, что применение педагогом физического или психического насилия над личностью учащегося или воспитанника является нарушением норм профессионального поведения, увольнение по данному основанию требует соблюдения порядка проведения дисциплинарного расследования. В процессе дисциплинарного расследования работодатель должен установить факт применения насилия, его цель, время, место, наличие или отсутствие умысла на основании свидетельских показаний, осмотра пострадавшего, медицинских документов (*Апелляционное определение СК*



по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 14 июня 2012 г.).

**3.18.** Увольнение по этому основанию (п. 2 ст. 336 ТК РФ) не отнесено законодателем к дисциплинарным взысканиям, поэтому работодатель не связан сроками привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Однако при увольнении за пределами соответствующих сроков следует исходить из принципа соразмерности, означающего в данном случае необходимость применения увольнения в разумный срок после завершения дисциплинарного расследования (*Обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника за 2008–2010 гг.*).

**3.19.** Для прекращения трудового договора по п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации необходима совокупность следующих условий: вина работника, наличие хотя бы одного случая применения в процессе воспитательной деятельности физического или психического насилия над личностью обучающегося, не совместимые с воспитательной деятельностью факт (или факты) применения методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, должен быть доказан, увольнение возможно и за совершение педагогическим работником указанных виновных действий не на работе (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 23 июля 2015 г. по делу № 33–2104/2015*).

**3.20.** Доводы истца в апелляционной жалобе о том, что ответчиком не доказано наличие оснований для увольнения по п. 2 ст. 336 ТК РФ, судебная коллегия находит несостоятельными, указанные доводы опровергаются представленными по делу доказательствами, которым дана надлежа-

щая оценка. Сам по себе факт прекращения дела уголовного дела в отношении работника в связи с декриминализацией законодателем того или иного деяния не опровергает выводы суда о доказанности применения ею недозволённых методов воспитания (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики от 11 января 2017 г. по делу № 33–95/2017*).

**3.21.** Доводы апелляционной жалобы о том, что решение подлежит отмене в связи с неназначением судом по делу психолого-педагогической и лингвистической экспертиз, не могут быть приняты во внимание, поскольку такого ходатайства стороны суду не заявляли, а у суда отсутствовали объективные обстоятельства для назначения таких экспертиз, поскольку действия работника с очевидностью свидетельствуют о нарушении норм профессиональной этики.

Установление факта применения к студентке физического насилия в силу положений пункта 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ не требует наличия вступившего в законную силу обвинительного приговора для увольнения преподавателя по этому основанию (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 12 апреля 2016 г. по делу № 33-305/2016*).

**3.22.** Принимая во внимание локальные акты ГБОУ в виде Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка для работников, суд пришёл к обоснованному выводу о том, что основания для увольнения истца по п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ у работодателя имелись, поскольку факт применения методов воспитания, связанных с физическим насилием над личностью обучающегося, подтверждён совокупностью доказательств.

Довод истца о том, что факт применения им к ученику физической силы не подтверждён, не влечёт отмену решения суда,

поскольку основанием для увольнения истца по п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ является применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, независимо от не наступивших последствий в виде повреждения здоровья (*Апелляционное определение Московского городского суда от 26 ноября 2015 г. № 33–44270/15*).

**3.23.** Применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над обучающимися в школе, может быть подтверждено показаниями свидетелей, заключением экспертизы, письменными доказательствами. Все эти доказательства проверяются и оцениваются судом в их совокупности (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 05 ноября 2015 г. по делу № 11–13522/2015*).

**3.24.** Физическое или психическое насилие представляет собой умышленное причинение обучающемуся, воспитаннику физических или нравственных страданий в целях наказания или принуждения к совершению каких-либо действий (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 03 августа 2017 г. по делу № 33–12544/2017*).

**3.25.** Доводы апелляционной жалобы не могут быть приняты во внимание, поскольку увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ возможно в случае применения (в том числе однократно) педагогическим работником к обучающимся или воспитанникам следующих методов: физического насилия; физической силы; принудительного физического воздействия (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда Ростовской области от 09 декабря 2013 г. по делу № 33–15776/2013*).

**3.26.** В соответствии с п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ помимо оснований, предусмотренных настоящим кодексом и иными федеральными законами, основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим работником является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и /или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Физические страдания могут быть причинены в результате нанесения побоев, ударов и совершения других действий, сопряжённых с причинением физической боли (*Определение Краснодарского краевого суда от 16 сентября 2014 г. по делу № 4г-6864/2014*).

**3.27.** Психическое насилие — это такое воздействие на обучающегося, которое причиняет ему душевное страдание, в частности может понижать его нравственный (духовный), социальный статус.

Формами психического насилия являются:

- угрозы (запугивание) в адрес обучающегося;
- преднамеренная изоляция обучающегося;
- предъявление к обучающемуся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту;
- оскорбление и унижение достоинства;
- систематическая необоснованная критика ребёнка, выводящая его из душевного равновесия;
- постоянная негативная характеристика обучающегося;
- демонстративное негативное отношение к обучающемуся;
- демонстративное выставление оценки, которую учащийся не заслужил; очевидное занижение оценки;
- настраивание коллектива против ребёнка; создание в классе (учебной группе) конфликтующих групп; склонение ребёнка к тайному информированию педагога о событиях, происходящих в классе (группе);
- принуждение ребёнка жить по аморальным нормам (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Дагестан от 11 марта 2015 г. по делу № 33-941/2015*).

**3.28.** По смыслу пункта 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ психическое насилие заключается в воздействии на психику человека путём запугивания, чтобы сломить волю к сопротивлению,

к отстаиванию своих прав и интересов (Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 05 ноября 2015 г. по делу № 11–13522/2015).

**3.29.** Учитывая вышеизложенное, суд, проверяя порядок увольнения истца по п. 2 ст. 336 ТК РФ, пришёл к правильному выводу, что данный порядок был соблюден, до применения дисциплинарного взыскания от работника были затребованы письменные объяснения, которые были ею даны, работодателем было проведено расследование обстоятельств произошедшего конфликта и учтена тяжесть совершенного истцом дисциплинарного проступка. При этом указав на то, что применение педагогическим работником в отношении обучающегося, в том числе нарушившего правила поведения, оскорбительных

слов в устной или письменной форме недопустимо, является психическим насилием над личностью и влечёт увольнение работника по п. 2 ст. 336 ТК РФ (Определение Московского городского суда от 25 декабря 2015 г. № 4г-11526/15).

Для повышения качества правового регулирования трудовых отношений целесообразно в ТК РФ (раздел 12, главу 52) ввести статью 336.1 — Защита чести и достоинства педагогических работников; статью 336.2 — Соблюдение прав и свобод педагога в образовательной организации; статью 336.3 — Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации; статью 336.4 — Рабочее место педагога; статью 336.5 — Профессиональный стандарт педагога. **Должностная инструкция педагога. НО**

## **Labor Rights Of Teachers: Legal Regulation**

Vladimir I. Shkatulla, PhD in Law, Honored Lawyer of the Russian Federation, Moscow

**Abstract.** *Legal regulation of issues of rest and termination of an employment contract. Legal aspects of the regulation of labor rights of teachers.*

**Keywords:** *paid vacation, labor code of the Russian Federation, labor contract, labor relations, quality of legal regulation.*