

Куда обращаться педагогу для защиты своих прав?  
Компетенции суда, прокуратуры, трудовой инспекции,  
Рособрнадзора, Роскомнадзора.

старший юрист АНО “Центр социально-трудовых прав” Стародумов Юрий

# Государственная инспекция труда

Государственная инспекция труда (ГИТ) – орган, осуществляющий контроль над соблюдением работодателями трудового законодательства. ГИТ действуют в каждом регионе России.

Сайты ГИТ - git(номер вашего региона).rostrud.ru. К примеру, <https://git77.rostrud.ru/> (ГИТ в г. Москве).

Функционирует портал Роструда <https://онлайнинспекция.рф>

Региональные ГИТ подчиняются Роструду (<https://www.rostrud.ru>).

# Особенности работы ГИТ

1. Имеет смысл обращаться при наличии “очевидных” нарушений, так как ГИТ не разрешает “трудовые споры”, проводит документарные проверки.
2. По мнению Верховного Суда РФ, жалоба в ГИТ должна подаваться в сроки, установленные ст. 392 ТК РФ (1 год - по невыплате з/п, 1 месяц - по вопросу увольнения, 3 месяца - иные нарушения, к примеру, обжалование выговора).
3. Не стоит одновременно обращаться по одному и тому же вопросу в ГИТ и суд (ч. 2 ст. 357 ТК РФ).

# Как подать жалобу в ГИТ?

1. Жалоба пишется в свободной форме, но обязательно указать свое ФИО и адрес, а также данные о работодателе.
2. Жалоба либо составляется в письменной форме и подписывается, либо подается через портал <https://онлайнинспекция.рф>, но в этом случае обязательна (!) авторизация через “Госуслуги”.
3. В жалобе вы можете просить не раскрывать ваши данные работодателю (ч. 2 ст. 358 ТК РФ), но многое зависит от добросовестности инспектора.
4. Не стоит отражать в одной жалобе всевозможные нарушения, в том числе те, на которые ГИТ вряд ли отреагирует.
5. Жалоба рассматривается 30 календарных дней (срок может быть продлен еще на 30 дней).

# Куда пожаловаться на бездействие ГИТ?

1. В Роструд. Адрес: 101000, Москва, Мясницкая улица, 40, стр. 16. Сайт - <https://www.rostrud.ru>
2. В прокуратуру соответствующего района.
3. В суд (в порядке, предусмотренном Кодексом административного судопроизводства РФ).

# Органы прокуратуры

1. Вправе провести проверку по жалобе на работодателя, но могут переслать обращение в ГИТ.
2. Вправе, но не обязаны, обратиться в суд с иском о восстановлении ваших трудовых прав (ч. 1 ст. 45 ГПК РФ).
3. Как и ГИТ, как правило, реагируют на очевидные нарушения.

# Как обратиться в прокуратуру?

1. Инструкция о порядке рассмотрения обращений граждан утверждена Приказом Генпрокуратуры России от 30.01.2013 № 45.
2. В целом порядок направления обращений и их рассмотрения аналогичен рассмотрению обращений в ГИТ, однако можно подать жалобу через сайт прокуратуры, без авторизации через “Госуслуги”.
3. Жалоба рассматривается 30 дней, срок может быть продлен на 30 дней.
4. Нужно обращаться в прокуратуру того района, где находится ваш работодатель (организация).

# Что могут прокуратура и ГИТ?

1. ГИТ может выдать работодателю обязательное для исполнения предписание (прокуратура - представление).
2. Работодатель (организация) и/или ее руководитель могут быть оштрафованы по ст. ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ. Нередко ГИТ предлагает написать им после вынесения судом решения в пользу работника (в пределах 1 года со дня нарушения и с приложением заверенной судом копии решения).
3. Прокурор вправе обратиться в суд с иском о защите ваших трудовых прав, но может этого и не делать, даже в случае выявления нарушений.
4. Материалы проверки (надзорного производства - в прокуратуре) доступны для вас и могут быть использованы в суде.



# **Важно! Сроки на обращение в суд и жалобы в ГИТ (Прокуратуру)**

Длительное время судьи считали, что обращение с жалобой в ГИТ/Прокуратуру не является уважительной причиной пропуска срока на обращение в суд (ст. 392 ТК РФ). Однако в последний год ВС РФ вынес ряд постановлений по конкретным делам, в которых указал, что это может быть уважительной причиной пропуска срока (см., к примеру, Определение ВС РФ от 29.07.2019 по делу № 34-КГ19-3).

Также даны разъяснения по ситуации, когда ГИТ/Прокуратура отреагировали на нарушение (см. абз. 4 п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15).

**Но лучше не рисковать!**

# Суд. Основная информация

1. Обращение в суд за защитой прав обычно наиболее оптимально, но суды рассматривают дела небыстро.
2. Трудовые споры рассматриваются в районных судах, а в маленьких городах - в городских судах.
3. С 2016 г. работник вправе обратиться в суд по месту своего жительства, т.е. по “прописке” в паспорте (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ), также может обратиться в суд по юрадресу работодателя (адресу филиала, если работал в филиале и филиал официально зарегистрирован, месту исполнения трудового договора, см. ст. 29 ГПК РФ).
4. При обращении в суд с иском о защите трудовых прав работник освобожден от оплаты судебных расходов (ст. 393 ТК РФ, пп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ).
5. Важно соблюдать сроки, установленные в ст. 392 ТК РФ.
6. В интересах работника в суд может обратиться и профсоюзная организация.

# Содержание искового заявления.

Данные, которые должны быть указаны в исковом заявлении, перечислены в ст. 131 ГПК РФ. Что должно быть приложено к исковому заявлению - см. ст. 132 ГПК РФ.

Из нового: в отношении граждан указывается дата и место рождения, место работы, какой-либо из идентификаторов (СНИЛС, ИНН, серия и номер паспорта и т. п.), в отношении организаций - ОГРН и ИНН. Теперь документы необходимо направлять другой стороне самостоятельно и прикладывать подтверждение этому. Высшее юробразование в апелляции и выше.

# Рособрнадзор и региональные органы управления образованием

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 7 ФЗ «Об образовании в РФ» осуществлением государственного контроля за образованием на территории субъекта РФ занимаются региональные органы власти (за исключением ВУЗов и ряда указанных в Законе учебных заведений). К примеру, Департамент образования и науки г. Москвы.

Рособрнадзор, в свою очередь, осуществляет контроль за исполнением региональными органами власти этих функций (Порядок осуществления контроля, утв. Приказом Рособрнадзора от 16.10.2018 № 1417).

Сайт Рособрнадзора - <http://obrnadzor.gov.ru>

# Типичные нарушения (по материалам Департамента образования и науки г. Москвы)

- 1) Образовательная организация не создает необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и работников (Пункт 15 часть 3 статьи 28 ФЗ «Об образовании»);
- 2) Педагогическим работникам не предоставляются академические права и свободы, предусмотренные ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании» (право на выбор учебников и методических пособий, на участие в управлении образовательной организацией, право на участие в профсоюзе и т. п.);
- 3) Локальный нормативный акт ухудшает положение обучающихся и (или) работников по сравнению с установленным законодательством об образовании. Локальный нормативный акт принят с нарушением установленного порядка, в том числе без учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся (при наличии представительных органов) – ч. 3 и ч. 4 ст. 30 ФЗ «Об образовании»;

## Типичные нарушения (по материалам Департамента образования и науки г. Москвы)

4) Отсутствует режим занятий обучающихся (ч. 2 ст. 30 ФЗ «Об образовании»);

5) Локальный нормативный акт, затрагивающий права обучающихся и работников образовательной организации, принят без учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся (ч. 3 ст. 30 ФЗ «Об образовании»);

6) В уставе не содержится информация о порядке участия педагогических работников в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления (пункт 9 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании»). Информация с сайта - <http://mosobrnadzor.ru>

# Роспотребнадзор

Роспотребнадзор является ведомством, ответственным за соблюдение санитарных правил, многие из которых написаны для учебных заведений. Сайт Роспотребнадзора - <https://rosпотребнадзор.ru> В регионах действуют территориальные управления Роспотребнадзора.

Статья 6.3 КоАП РФ предусмотрено, что нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - от 500 до 1 000 руб.;

- на юридических лиц - от 10 000 до 20 000 руб. (или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток).

## **Примерный перечень применимых СанПиНов**

СанПиН 2.4.2.2821-10. «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях».

СанПиН 2.4.1.3049-13. «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»

СанПиН 2.4.5.2409-08. «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования».

СанПиН 2.4.2.3286-15. «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».



## **Примерный перечень применимых СанПиНов**

СанПиН 2.4.3.1186-03. «Санитарно-эпидемиологические требования к организации учебно-производственного процесса в образовательных учреждениях начального профессионального образования»

СанПиН 2.4.4.3172-14. «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей»

СанПиН 2.4.4.3155-13. «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы стационарных организаций отдыха и оздоровления детей»

СанПиН 2.4.4.3048-13. «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству и организации работы детских лагерей палаточного типа»

СанПиН 2.4.2.2843-11. «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы детских санаториев»

## **Примерный перечень применимых СанПиНов**

СанПиН 2.4.2.2842-11. «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы лагерей труда и отдыха для подростков»

СанПиН 2.4.4.2599-10. «Гигиенические требования к устройству, содержанию и организации режима в оздоровительных учреждениях с дневным пребыванием детей в период каникул»

Общие нормативы:

СанПиН 2.2.0.555-96. «Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы»

СанПиН 2.2.9.2510-09. «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила»

# Роскомнадзор

Роскомнадзор - ведомство, ответственное за защиту персональных данных. Сайт - <https://rkn.gov.ru>  
В регионах действуют управления Роскомнадзора.

Персональные данные – любая информация, относящаяся прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (т.н. субъекту персональных). Термин из п. 1 ст. 3 ФЗ «О персональных данных».

Существуют «обычные» персональные данные (ФИО, СНИЛС, ИНН, зарплата, адрес места жительства и т. п.), специальные категории персональных данных (расовая и национальная принадлежность, политические, религиозные и философские взгляды, состояние здоровья), биометрические персональные данные (характеризующие физиологические особенности, фотографии, отпечатки пальцев и т. п.). По общему правилу, специализированные и биометрические ПД обрабатываются только с письменного согласия, за исключением определенных случаев, предусмотренных законом (ст. ст. 10, 11 Закона).

## Обработка работодателем персональных данных

Каждая организация является оператором, осуществляющим обработку ПД, как минимум, в отношении своих сотрудников.

Обработка ПД = любое действие с персональными данными: сбор, хранение, использование, распространение и т.д.

Работодатель вправе обрабатывать персональные данные своих сотрудников в том объеме, который требуется для исполнения функций работодателя (в т. ч. для ведения бухгалтерского учета).

Однако работодатели обязаны соблюдать правила и принципы обработки персональных данных, закрепленные в ФЗ “О персональных данных”. К примеру, наличие законной цели обработки ПД (п. 1 ст. 5 Закона, ст. 86 ТК РФ), запрет на избыточную обработку ПД (п. 2, 4, 5 ст. 5 Закона). По нашему мнению, примером избыточной обработки ПД является история с “черными метками” для учителей.

Также запрещено передавать ПД работника третьим лицам без согласия работника (за исключением случаев, установленных законами, см. ст. 88 ТК РФ), работодателям запрещено обрабатывать данные о членстве в профсоюзе, за исключением случаев, установленных Законом (п. 5 ч. 1 ст. 86 ТК РФ). Работодатель обязан принимать меры по защите ПД (п. 7 ч. 1 ст. 86 ТК РФ).

## Санкции за нарушения при обработке ПД

- 13.11 КоАП – нарушение порядка сбора, хранения, использования и распространения персональных данных

– до 20 тыс. руб. штраф для должностных лиц; до 70 тыс. руб. – для организаций (штрафы могут быть вскоре увеличены)

- 5.27 КоАП – нарушение законодательства о труде

– до 20 тыс. руб. штраф для должностных лиц; до 70 тыс. руб. – для организаций; теоретически – дисквалификация должностного лица на срок до 3-х лет, при повторном нарушении.

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**