

УДК 349.2  
ББК 67.405.1

DOI 10.22394/1682-2358-2019-5-70-78

*А.А. Иванов, Candidate of Sciences (Law), Senior Lecturer of the Labor Law Department, Saratov State Academy of Law*

### FORCING A TEACHER TO VOLUNTARILY RESIGN: LEGAL ISSUES

Labor relations between teachers and senior management of public education institutions are studied. Attention is paid to the analysis of labor law norms on termination of an employment contract. Aspects of forcing teachers to voluntarily resign are considered from the viewpoint of judicial practice.

*Key words and word-combinations:* compelling to voluntarily resign, mobbing, immoral misconduct.

*А.А. Иванов, кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии (email: artiom-depeche@yandex.ru)*

### ПОНУЖДЕНИЕ ПЕДАГОГА К УВОЛЬНЕНИЮ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ: ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ

*Аннотация.* Исследуются трудовые отношения между педагогами и руководством общеобразовательных учреждений. Подвергаются анализу нормы трудового законодательства, посвященные расторжению трудового договора. В контексте судебной практики рассматриваются аспекты понуждения к увольнению по собственному желанию педагогических работников.

*Ключевые слова и словосочетания:* понуждение к увольнению по собственному желанию, моббинг, аморальный проступок.

К великому сожалению, профессия учителя общеобразовательного учреждения не является престижной, и выпускники профильных вузов стараются не рассматривать возможность связать свою жизнь с работой в школе [1; 2]. Однако следует отдать должное тем педагогам, которые вопреки различным факторам (далеко не молодой возраст, состояние здоровья, стрессы и др.), и несмотря на невысокую заработную плату, а иногда и условиям труда, оставляющим желать лучшего, выполняют свою социально значимую миссию [3]. Тем не менее в сфере отношений между работником (пе-

дагогом) и работодателем, осуществляющим руководство образовательным учреждением, возникают ситуации понуждения педагога к увольнению по собственному желанию [4]. В связи с этим представляется необходимым провести исследование данной проблемы в следующих направлениях: во-первых, изучить явление «моббинга» с правовых, практических и теоретических позиций применительно к отношениям между педагогами и директорами школ; во-вторых, изучить правовые аспекты, связанные с увольнением работника по собственному желанию исходя из положений Трудового кодекса Российской Федерации [5]; в-третьих, исследовать вопросы доказывания понуждения к увольнению по собственному желанию со стороны работодателя; в-четвертых, изучить вопросы понуждения педагога к увольнению через призму конфликта отношений между учителем и родителями учащихся или аморального проступка; в-пятых, исследовать аспект защиты прав педагогов, подвергшихся давлению со стороны руководства образовательной организации.

В науке механизм понуждения к увольнению называется моббингом. Шведский исследователь Х. Лейман понимает под моббингом психологический терроризм, проявляющийся в систематическом, враждебном отношении к человеку одного или нескольких людей в трудовом коллективе [6]. Специалисты выделяют два вида моббинга: вертикальный (давление исходит со стороны начальника) и горизонтальный (со стороны коллег). Моббинг может происходить как в открытой, так и латентной форме. Исследователи выделяют множество форм проявления моббинга, среди которых вербальная агрессия против сотрудника; постоянная дискуссия с работником с целью демонстрации своего превосходства; вспышки гнева, сопровождающиеся грубыми высказываниями, унижающими работника [7, с. 45].

Представляется целесообразным рассмотреть вопросы принуждения к увольнению по собственному желанию сотрудника в контексте ТК РФ и материалов судебной практики. Статья 77 ТК РФ предусматривает возможность работника расторгнуть трудовое соглашение по собственному желанию. Однако понуждать его к написанию заявления на увольнение по собственному желанию нельзя. В рамках закона работодатель по правилам ст. 80 ТК РФ может предложить сотруднику расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. Как отмечается в апелляционном определении Алтайского краевого суда от 8 мая 2013 г. по делу № 33-3482/13, не имеет значения обстоятельство, от кого исходит такая инициатива [8]. Однако следует отметить, что это предложение не должно содержать в себе угроз и иных формулировок, которые могут быть расценены как понуждение к увольнению. Суд также может принять во внимание отсутствие у работника мотивации для расторжения трудовых отношений, что чаще всего касается прекращения данных отношений с такими категориями работников, как беременные женщины и инвалиды. Как отмечается в определении Московского городского суда от 24 марта 2011 г. по делу № 33-8111, в данном случае указанные социально незащищенные граждане лишаются установленных для них законом гарантий [9].

На практике имеются ситуации, когда сотрудники неоднократно привлекаются к дисциплинарной ответственности, увольняются, а затем обращаются

в суд, указав, что посредством применения дисциплинарных взысканий работодатель вынудил уволиться. В подобных случаях описанные действия, как отмечается в апелляционном определении Алтайского краевого суда от 8 мая 2013 г. по делу № 33-3482/13, не могут расцениваться как давление [8]. Здесь работодателю следует доказать не только факт совершенного дисциплинарного проступка, но и то, что при применении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к трудовым обязанностям [10, с. 109].

Заслуживает внимания и другая категория дел, когда работник уволился добровольно, по собственному желанию, однако впоследствии обратился в суд с иском о принуждении работодателем к увольнению. В соответствии со ст. 80 ТК РФ в подобных случаях основным доказательством того, что работник уволился по собственной воле, является его заявление об увольнении, составленное в письменной форме. Как отмечается в кассационном определении Камчатского краевого суда от 22 декабря 2011 г. по делу № 33-1627/2011 г., если работодатель не представит в суд заявление работника об увольнении, то работник будет восстановлен [11]. Работодателю следует быть внимательным к тексту заявления об увольнении, так как формулировка может выдавать вынужденность его подачи. На данный факт обращается внимание в постановлении Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 5 апреля 2006 г. № 44г-153 [12].

Представляет интерес категория дел, связанных с увольнением работников по собственному желанию из-за предшествующего конфликта с работодателем. Факт существования трудового конфликта между начальством и сотрудником не является причиной понуждения к увольнению. Об этом говорится в апелляционном определении Суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 23 мая 2012 г. по делу № Н33-751/12 [13]. В подобных ситуациях, как отмечает другая судебная инстанция, — Челябинский областной суд в своем апелляционном определении от 19 июля 2013 г. по делу № 11-6959/2013 — работнику следует доказать факт того, что увольнение являлось единственным способом для преодоления сложившейся конфликтной ситуации [14]. В защиту работодателя можно привести довод о том, что наличие конфликта между работником и работодателем не является основанием для увольнения сотрудника. Следовательно, работодатель может исходить из того, что до увольнения сотрудник не давал повода к расторжению сотрудничества, а свидетельские показания могут оказаться весомыми доказательствами данного факта.

Очевидно, давление на работника со стороны работодателя по вопросу увольнения «по собственному желанию» не допускается. Однако следует учитывать, что не всегда действия работодателя изначально напоминающие принуждение, являются таковыми. Например, заслуживает внимания апелляционное определение Пермского краевого суда от 20 ноября 2017 г. по делу № 33-12841/2017 [15]. Водитель школьного автобуса прогулял работу, и руководство школы вместо того, чтобы применить соответствующие юриди-

ческие санкции, предложило ему написать заявление об увольнении по собственному желанию, дабы «не портить» трудовую книжку. Работник согласился, и увольнение было оформлено в тот же день. Однако после увольнения водитель обратился в суд. В своей аргументации истец исходил из наличия конфликтной ситуации, возникшей между ним и работодателем. Истец утверждал о наличии факта заявления со стороны работодателя. Тем не менее водитель школьного автобуса проиграл судебный процесс, так как наличие конфликтной ситуации между указанными субъектами трудовых правоотношений не свидетельствовало в пользу вынужденности увольнения работника, потому что последний не был лишен возможности защитить свои трудовые права. Более того, применительно к данному делу отметим, что у работника был выбор — уволиться по собственному желанию в соответствии со ст. 77 ТК РФ или «по статье» — подразумевается соответствующий пункт ст. 81 ТК РФ. В данном случае от выбора работником основания расторжения трудовых отношений непосредственно зависело бы бремя доказывания, ложащееся на стороны, в частности на работодателя. Исходя из п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 [16], если бы работодатель уволил истца по правилам, предусмотренным для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, то именно самому работодателю и пришлось бы доказывать наличие таковых оснований для увольнения работника через привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности. Если же работник уволился по собственному желанию, а после заявил, что вынужден был поступить таким образом из-за давления работодателя, то в таком случае он должен предоставить соответствующие доказательства данного факта. На этот момент также обращается внимание в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. Согласно точке зрения практикующих специалистов, в подобных случаях у работников необходимых доказательств не бывает. В защиту прав работников можно отметить, что такие дела заканчиваются для них успехом, когда проступок является мнимым, и работодатель не мог предоставить объективных доказательств [17, с. 82].

Целесообразно проанализировать аспект доказывания факта понуждения к расторжению трудового договора по инициативе работника. Исходя из разъяснений, данных Пленумом Верховного Суда РФ при рассмотрении споров, связанных с расторжением трудовых отношений по инициативе работника, допускается в случае, когда заявление было подано на добровольных началах, по собственной воле работника. Однако, если истец исходит в своих доводах из того, что работодатель вынудил его написать заявление по собственному желанию, то данный факт следует проверить, и обязанность его доказывания ложится на работника. Следовательно, работник в силу ст. 55 и 56 Гражданско-процессуального кодекса РФ [18] должен доказать факт понуждения к увольнению. В качестве таких доказательств могут быть требование работодателя в письменном виде об увольнении работника по собственному желанию; угрозы работодателя; показания свидетелей; аудио- и видеофиксация. В любом случае доказательства должны быть получены в установленном законом порядке. Следует отметить, что данными способами работникам все же удается

доказать свою правоту. Так, заслуживает внимания решение Кавалеровского районного суда Приморского края от 22 января 2010 г. [19]. Истец в исковом заявлении отмечала, что в ноябре 2009 г. была вынуждена написать заявление об увольнении в порядке перевода на должность вахтера-уборщицы. Однако в день написания такого заявления работница обратилась к руководству с заявлением о признании заявления об увольнении недействительным. Руководство заявление не приняло. Для обоснования своей правоты истец предоставила показания свидетелей, подтвердившие факт принуждения к написанию заявления по собственному желанию. В результате суд удовлетворил иск и восстановил истца в первоначальной должности [20, с. 116].

В педагогической деятельности конфликтные ситуации, возникающие между учителями и законными представителями учащихся не редкость. Но в таких случаях родители требуют от администрации школы расторжения трудового договора с работником (педагогом). Как показывает практика, подобные требования родителей возникают из-за того, что учитель грубо и публично отчитал ученика за прогул; шлепнул его, ударил указкой или линейкой; бросил в него учебник или тетрадь; не выставил рисунки ученика на конкурс, аргументировав свою мотивацию в грубой форме и т.д. Очевидно, что подобные действия могут быть квалифицированы с точки зрения законодательства в качестве проявлений психического или физического насилия (ст. 336 ТК РФ).

Российское законодательство не содержит легальной дефиниции физического и психического насилия. Обычно под физическим насилием понимаются побои, а под психическим — угрозы со стороны педагога в адрес учащегося, оскорбления. Специалисты дополняют перечень деяний, которые можно назвать психическим насилием педагога над учеником, такими действиями, как завышенные требования к нему; постоянная негативная характеристика; демонстративное плохое отношение [21, с. 70]. В отношении такого педагога правомерно применить меры дисциплинарной ответственности от замечания до увольнения (ст. 192 ТК РФ), так и по правилам ст. 336 ТК РФ. Пункт 2 ст. 336 допускает увольнение, в том числе и за однократный случай такого насилия. Для решения подобных ситуаций следует создать комиссию, включающую завуча и председателя профсоюзной организации; истребовать объяснения в письменном виде с педагога и лиц, участвовавших в конфликте; а также сделать выводы и оформить решение комиссии.

Однако следует обратить внимание на обратную сторону медали: нередко недобросовестные родители, равно как и такие же недобросовестные ученики, умышленно провоцируют конфликт. Исходя из положений ТК РФ и Федерального закона от 27 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [22], можно утверждать, что педагог является заведомо юридически слабой стороной в указанной ситуации и оказывается на грани увольнения [23].

Как известно, представители педагогической профессии, согласно положениям ТК РФ, являются субъектами трудовых отношений, наделенными особым статусом. Их можно уволить не только по общим, но и по специальным основаниям. Среди таких оснований закон выделяет совершение аморального

проступка, несовместимого с продолжением воспитательной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ). Однако следует согласиться с исследователями в том, что в правоприменительной практике насилие и аморальный проступок зачастую перекликаются [24, с. 83]. Показательным является определение Московского городского суда от 25 декабря 2015 г. № 4г-13859/2015. Так, в ходе урока физической культуры после неоднократных замечаний ученику педагог попытался поймать его за рукав, чтобы усадить его на скамейку и успокоить, но тот упал и получил травмы. Действия учителя были квалифицированы судом как аморальный проступок, в результате чего он не был восстановлен на работе [25].

Категория аморального проступка, предусмотренная ТК РФ, вызывает массу вопросов. В законодательстве не содержится легальной дефиниции указанного понятия. Его состав неясен из-за отсутствия примерного перечня проступков [26, с. 11–12]. Следовательно когда возникают ситуации, связанные с совершением аморального проступка, именно руководитель образовательного учреждения должен самостоятельно квалифицировать действия педагога, — являются ли они аморальным проступком или нет. Кроме того, возникает закономерный вопрос, любой ли проступок, связанный с нарушением закона, грубостью, насилием, можно считать аморальным? Исходя из обзора судебной практики напрашивается вывод о том, что суды выносят соответствующие решения, рассматривая дела через призму того, какой пример подадут педагоги ученикам [27–31]. Анализ материалов судебной практики подтверждает, что суды в качестве критериев оценки аморальности проступка применяют прецеденты примеров поведения, которые педагог подал учащимся, а также публичный характер такого рода поступков. По первому критерию суды исходят из следующей установки: если поведение учителя негативно влияет на нравственное развитие учеников, то его следует считать аморальным. Тем не менее данный критерий вызывает вопросы. По логике судей и смыслу п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ можно уволить только тех субъектов трудовых отношений, которые занимаются воспитанием подрастающего поколения. Соответственно, лица, входящие в состав обслуживающего персонала школы, не подлежат увольнению. Однако именно они с большей вероятностью, чем учителя, могут подавать дурной пример учащимся. Данная категория работников не выполняет педагогической функции, и, соответственно, их нельзя будет привлечь к правовой ответственности [32; 16]. По второму критерию — публичности — аморальный проступок должен стать достоянием общественности. Считаем целесообразным дополнить указанные критерии третьим: общественный резонанс, который был вызван противоправным деянием.

Таким образом, исходя из анализа материалов судебной практики, связанной с совершением педагогическими работниками аморальных проступков, можно отметить, что совершение аморального проступка не является основанием увольнения педагога. На наш взгляд, применение мер дисциплинарной

ответственности к педагогам, совершившим аморальный проступок, должно быть соразмерно содеянному.

На практике явления аморального проступка и насилия перекликаются. Например, заслуживает внимания апелляционное определение Красноярского краевого суда от 16 июня 2014 г. по делу № 33-4676/14, А-09 [33]. Учащийся в ходе урока труда стучал в окна мастерской, где педагог проводил занятие. Когда учитель выходил из мастерской на шум, нарушавший учебный процесс ученик убежал и прятался. Когда учителю удалось поймать хулигана, несовершеннолетний нарушитель школьной дисциплины, пытаясь вырваться и убежать, споткнулся о ступеньку и упал вместе с учителем. В результате учащийся получил травмы. В соответствии со ст. 336 ТК РФ учитель был уволен. Тем не менее суд оправдал педагога, установив, что в действиях педагога не было умысла к совершению аморального проступка или физического насилия, ибо он своими действиями пытался предотвратить неправомерное поведение учащегося. Ученик утверждал, что учитель якобы ухватил его за голову и трижды ударил головой об стекло, но эти показания суд отклонил на основании показаний свидетелей, подтвердивших правоту учителя и воссоздавших объективную картину инцидента. Эти показания руководство школы не учло, когда принимало решение об увольнении. Следует также отметить, что увольнение учителя труда произошло в период его временной нетрудоспособности. Таким образом, руководством школы совершены следующие нарушения: в ходе служебного расследования не были опрошены все свидетели; не выявлена мотивация педагога. Следовательно, можно сделать вывод о том, что совершение аморального проступка (в определенных случаях связанного с психическим или физическим насилием) не является непосредственным основанием к увольнению педагога; факт совершения проступка должен быть объективно подтвержден соответствующими доказательствами; тем более выявлены конкретные обстоятельства, предшествующие совершению деяния, степень вины и отношение работника к трудовым обязанностям до совершения деяния.

Вопреки тому, что Федеральный закон 273-ФЗ акцентирует внимание на защите прав и интересов обучающихся и их законных представителей, педагог может защитить свои нарушенные права и избежать увольнения, к которому могут понуждать законные представители учащихся или администрация образовательного учреждения. Исходя из положений Конституции РФ педагоги имеют полное право защитить свои нарушенные трудовые права не запрещенными законом способами. Данная конституционная норма находит свое развитие в ст. 352 ТК РФ, определяющей эти способы: правовая самозащита; обращение в профсоюзы; обращение в органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; обращение в суд [34].

Таким образом, в результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Во-первых, наличие трудового конфликта между работником и работодателем не является основанием для увольнения сотрудника. Во-вторых, в качестве доказательств понуждения к увольнению по собственному желанию могут быть требование работодателя в письменном виде; угрозы со

стороны работодателя; показания свидетелей; аудио- и видео фиксация. В-третьих, суды в качестве критериев оценки аморальности проступка считают пример, который педагог подал учащимся, а также его публичность. Представляется целесообразным дополнить указанные критерии третьим, а именно общественный резонанс, который был вызван деянием. В-четвертых, совершение аморального проступка не является основанием увольнения педагога. Безусловно, применение мер дисциплинарной ответственности к педагогам, совершившим аморальный проступок, должно быть соразмерно содеянному. В-пятых, на практике явление аморального проступка и насилия перекликаются. В-шестых, совершение аморального проступка (в определенных случаях психического или физического насилия) не является непосредственным основанием к увольнению педагога.

### Библиографический список

1. Кто дойдет до школы. По данным Рособразования, в стране не хватает 50 тысяч учителей. URL: <http://rg.ru/2005/08/23/shkola-pedagogi.html>
2. Морозов Г.Б. Почему выпускники педагогических вузов не работают в образовательной сфере? URL: <http://gmanagement.ru/index.php/ru/arxiv/4-2016r/534-morozov2-102016>
3. Ветхое будущее. Почему наши школы находятся в бедственном состоянии? URL: [http://aif.ru/society/education/milliardy\\_na\\_shkolu\\_propashchie\\_i\\_obretyonnye](http://aif.ru/society/education/milliardy_na_shkolu_propashchie_i_obretyonnye)
4. Куда подать жалобу на директора школы, который вынуждает учителя уволиться? URL: <https://pravoved.ru/question/1454549/>
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 2 авг. 2019 г. № 292-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
6. Leyman H. The Content and Development of Mobbing at Work // European Journal of Work and Organizationally Psychology. 1996. № 5-2. P. 165–184.
7. Третьяков Н.В. Психологические механизмы принуждения к увольнению (моббинг) и меры его профилактики // Медицинская сестра. 2015. № 2. С. 44–47.
8. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 8 мая 2013 г. по делу № 33-3482/13 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
9. Определение Московского городского суда от 24 марта 2011 г. по делу № 33-8111 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
10. Девяткова Ю. Работник утверждает, что его принудили к увольнению: как доказать правоту компании? // Кадровое дело. 2014. № 5. С. 108–113.
11. Кассационное определение Камчатского краевого суда от 22 дек. 2011 г. по делу № 33-1627/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
12. Постановление Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 5 апр. 2006 г. № 44г-153 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
13. Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 мая 2012 г. по делу № Н33-751/12 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
14. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 19 июля 2013 г. по делу № 11-6959/2013 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
15. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 20 нояб. 2017 г. по делу № 33-12841/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
16. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24 нояб. 2015 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.
17. Слесарев С. Нет уж, увольте! // Директор школы. 2019. № 2. С. 76–88.



18. Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 нояб. 2002 г. № 138-ФЗ (с изм. от 26 июля 2019 г. № 213-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
19. Решение Кавалеровского районного суда Приморского края от 22 янв. 2010 г. [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
20. *Щетинкиова Е.* Понуждение к увольнению: трудности доказывания // Кадровое дело. 2011. № 8. С. 112–117.
21. *Чуйков Д.* Конфликт родителей с педагогом. Как действовать руководителю, чтобы не довести дело до суда // Справочник руководителя учреждения культуры. 2017. № 4. С. 68–72.
22. Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ (с изм. от 26 июля 2019 г. № 232-ФЗ) // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
23. Обвинить и обогатить учителя может каждый. Безнаказанно и в чем угодно. URL: <http://ug.ru/article/145>
24. *Слесарев С.* Аморальный проступок // Директор школы. 2018. № 7. С. 82–88.
25. Определение Московского городского суда от 25 дек. 2015 г. № 4г-13859/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
26. *Фатуев А.* Изъязыны в порядке прекращения трудового договора // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 1. С. 7–14.
27. Апелляционное определение Пензенского областного суда от 27 сент. 2016 г. по делу № 33-3457/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
28. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 18 авг. 2015 г. по делу № 33-12118/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
29. Апелляционное определение Белгородского областного суда от 26 марта 2013 г. по делу № 33-1029 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
30. Апелляционное определение Московского городского суда от 26 нояб. 2014 г. по делу № 33-35067/2014 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
31. Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 17 мая 2012 г. по делу № 35-654/2012 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
32. Постановление Президиума суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14 авг. 2015 г. № 44 г-32/201 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
33. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 16 июня 2014 г. по делу № 33-4676/14 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
34. *Фёклин С.И.* О защите прав педагогических работников в случае трудового спора с работодателем // Администратор образования. 2013. № 4. С. 70–84.