**Ответственность**

**Введение**

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. [2]

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

участию работников в профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;

разрешению трудовых споров.

В связи с введением в действие с 1 июля 2002 года нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях представляется необходимым более подробно рассмотреть нормы, предусматривающие административную ответственность за нарушение трудовых прав граждан, а также некоторые связанные с этим вопросом прокурорского надзора.

В главах 1 – 4 Трудового кодекса РФ раскрываются цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, основные понятия, основные права и обязанности работника и работодателя, а также ряд других общих вопросов о действии трудового законодательства.

Трудовые отношения регулируются нормами трудового права и реальной жизни выступают в форме трудовых правоотношений.

Наряду с ними в сфере применения и организации труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как связанные с трудовыми или производные от них. Известно, что общественное отношение принимает форму правового при наличии прежде всего двух условий. Во-первых, требуется чтобы данное общественное отношение выражалось в актах волевого поведения людей, а во-вторых, необходимо, чтобы оно регулировалось нормами права. Трудовые и иные правоотношения - результат воздействия норм трудового права на отношения субъектов в сфере применения труда. Нормы трудового права способны порождать юридическую связь между субъектами, то есть сами правоотношения, если субъекты совершают юридически значимое волевое действие - юридический акт, являющийся основанием возникновения правоотношения. Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический акт, как трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

Административная ответственность за правонарушение непосредственно в области трудовых правоотношений предусмотрена в десяти статьях 5 КоАП РФ (административные правонарушения, посягающие на права граждан). Объектами названных правонарушений в основном являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда, по поводу реализации гражданами прав, предусмотренных нормами законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ); заключения коллективного договора либо соглашения (ст. 5.28 КоАП РФ); выполнения указанных в них обязательств, в том числе достигнутых в примирительных процедурах; увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34); нарушения прав инвалидов в области трудоустройства и занятости (ст. 5.42); сокрытия страхового случая (ст. 5.44 КоАП).

Названные нормы КоАП РФ предусматривают административное наказание в виде штрафа, налагаемого на граждан в размере от 3 до 5 МРОТ, на должностных лиц – от 5 до 50 МРОТ, на работодателей – от 10 до 50 МРОТ, на юридических лиц – от 50 до 100 МРОТ. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лат (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

В главе 23 КоАП РФ указаны судьи, органы и должностные лица, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях.

В соответствии с частью 1 ст. 23.12 Кодекса Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 ст. 5.27, статьями 5.28 – 5.34 и 5.44 КоАП РФ.

Согласно ч. 2 ст. 23.12 Кодекса, рассматривать дела об административных правонарушениях от имени органов, указанных в части 1 данной статьи, вправе:

1) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;

главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;

руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда;

2) руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);

начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда.

В соответствии с законодательством о судебной системе Кодекса определил подсудность дел об административных правонарушениях судам. КоАП РФ установил также подведомственность дел об административных правонарушениях федеральным органам исполнительной власти, а также подведомственность таких дел комиссиям по делам несовершеннолетних и защите их прав. Кроме того, определено, что законами субъектов РФ в дополнении к субъектам РФ в дополнении к субъектам административной юрисдикции, перечисленных в КоАП РФ, могут создаваться свои административные комиссии и иные региональные коллегиальные органы. Данными органами рассматриваются дела об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов РФ, в пределах полномочий, установленных этими законами.1

1Россинский Б.В. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях // Закон и право. - 2002. - №12. - С. 35

**1. Административная ответственность за нарушение законодательства о трудовых правах граждан**

**1.1 Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы**

Согласно Конвенции № 95 МОТ «Об охране заработной платы»2 (1949 г.) термин «заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждения или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд, который выполнил либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны либо должны быть оказаны.

В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ заработная плата выплачивается работнику на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, организации, коллективным договором, трудовым договором. Сроки выплаты заработной платы должны быть указаны в локальных нормативных документах конкретно двумя датами: например, 5 и 20 числа месяца или 10 и 30 числа месяца, следующего за отработанным.

В коллективном договоре и Правилах внутреннего трудового распорядка данное условие должно быть указано в разделе «Оплата труда», в трудовом договоре в пункте «Обязанности работодателя», как обязательное или существенное условие трудового договора. Кроме того, сроки выплаты

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2 Конвенции МОТ «Об охране заработной платы» от 1993г. № 95 заработной платы должны быть указаны в Положении об оплате труда.

К данной статье, можно сказать, «привязана» статья 142 Трудового Кодекса РФ, из части второй которой следует, что в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. 15-дневный срок начинается со следующего дня после невыполнения работодателем обязанности выплатить заработную плату, в который включаются и нерабочие дни.

Однако работодатели зачастую указывают в локальных документах срок выплаты заработной платы один раз, делают запись, например: «выплата заработной платы до 20 числа месяца» следующего за отработанным, а многие намерено не указывают сроки выплаты заработной платы.

Если сроки выплаты заработной платы не указаны ни в одном локальном нормативном документе, при обращении работников в суд, в случае задержки выплаты заработной платы, отсчет сроков будет производится в соответствии с Пленумом Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации».3 В пункте Пленума, указано, что при разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Трудового Кодекса РФ работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 Трудового Кодекса РФ), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, то исходя из названной нормы приостановление работы допускается не

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3 Пленумом Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 № 2

только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15

Поскольку статья 142 Трудового Кодекса РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу части третьей статьи 4 Трудового Кодекса РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

Также не следует забывать о нормах статьи 236 Трудового Кодекса РФ, предусматривающей материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы в виде уплаты процентов /денежной компенсации/ в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно.[2]

Государственная инспекция труда, при отсутствии сроков выплаты заработной платы в случаях ее несвоевременной выплаты привлекает к ответственности работодателей по части 1 статьи 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ, с начала месяца, следующего за отработанным. .[3]

Государственной инспекцией труда в Приморском крае за 2004 год было проведено 653 проверки по оплате труда (в том числе в бюджетных организациях – 160), в ходе которых выявлено 628 случаев незаконной задержки заработной платы, по которым выданы предписания. В 365 случаях из 623 выплачена задержанная заработная плата на общую сумму 688,258 млн. руб. 127028 работникам.

За незаконную задержку выплаты заработной платы привлечено к административной ответственности по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ 448 руководителей и других должностных лиц, ответственных за выплату заработной платы.

В 78 предприятиях задержка выплаты заработной платы, составила срок более двух месяцев, из них 4 предприятия являются муниципальными. Государственной инспекцией труда Приморском крае материалы были направлены в прокуратуру. Возбуждены прокуратурой Приморского края пост. 145-1 Уголовного Кодекса РФ уголовные дела по факту невыплаты заработной платы свыше двух месяцев работникам ЗАО ДВПИК «Энергия Востока», филиала разрез «Раковский», ООО «Прико», МУП «Кедр», МУП «Шкотовская ЖКХ», ФГУП «Дальтехфлот», ЗАО «Арсеньевский молокоперерабатывающий комбинат», ОАО «Лермонтовская горнорудная компания», ОАО «Далькомхолод», ООО «Аквастрой», ООО «Аврус» и др.

Михайловский районный суд Приморского края привлек к уголовной ответственности одного из прежних руководителей ЗАО ДВПИК «Энергия Востока» Приеменко Е.Г. по ст. 145-1 Уголовного Кодекса РФ за несвоевременную выплату заработной платы был привлечен к административной ответственности по части 1 статьи КоАП РФ генеральный директор КГУП «Примтеплоэнерго». В связи с продолжающим ростом задолженности по заработной плате, решением мирового судьи Фрунзенского района г. Владивостока Приморского края Хорошев был дисквалифицирован сроком на 1 год.

По состоянию на 1.05.2005 г. в Приморском крае имели задолженность по оплате труда свыше двух месяцев 153 организации на сумму 344,2 млн. руб. перед 28,2 тыс. работниками. С начала года Государственная инспекция труда в Приморском крае выявила нарушения сроков оплаты труда в 303 организациях, по результатам проверок выдано 301 предписание. В целях их исполнения работодатели 170 предприятий выплатили 51047 работникам задолженность по заработной плате в сумме 361.4 млн. руб. 206 работодателей оштрафовано на сумму 266,5 тыс. руб. По 27 организациям были направлены материалы проверок в прокуратуру для возбуждения уголовных дел.

По 44 организациям направлены в суды протоколы об административном правонарушении по части 2 статьи 5.27 КоАП РФ. Судами дисквалифицировано 11 человек.

Приведем примеры:

1) Гр. Андрещук А.А., являясь председателям ликвидационной комиссии ЗАО «Работница» г. Уссурийска Приморского края и уполномоченная производить от имени ЗАО «Работница» все действия, в том числе и выплачивать задолженность по заработной плате работникам, уволенным с ЗАО «Работница», в период за январь-декабрь 2004 года не выплатила задолженность по заработной плате, что и было выявлено Государственной инспекцией труда в Приморском крае при проведении проверки 15.02.05г. Ранее Андрещук А.А. была привлечена к административной ответственности 25.03.04г. по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

Постановлением от 28.03.05г. № 5-54-/506/-2005г. мирового судьи судебного участка № 64г. Уссурийска Приморского края Мальцевой Т.Ф. руководитель ЗАО «Работница» г. Уссурийска Андрещук А.А. дисквалифицирована сроком на 1 год.

2) Постановлением от 17.03.05г. № 5-57/2005 мирового судьи участка № 66 г. Уссурийска Приморского края Языковой О.А. за наличие задолженности по заработной плате уволенным работникам за июль-ноябрь 2004 года в размере 11900 рублей был дисквалифицирован директор ООО «Уссурремстрой» г. Уссурийска Приморского края Савинов В.Б. сроком на 1 год.

3) Постановлением от 14.03.05г. мирового судьи Михайловского района Приморского края за наличие задолженности по заработной плате за ноябрь и декабрь 2004г. в сумме 105474 руб. был дисквалифицирован руководитель ООО «Григорьевское» Михайловского района Минасян Г.Т. сроком на 1 год.

4) Шульга П.М., являясь председателем СХПК «Абрамовский» Михайловского района Приморского края, не выплатил задолженность по зарплате с 23 июня 1999г. по 20 апреля 2004г. 110 работникам на сумму 2577 тыс. руб.

Постановлением мирового судьи Михайловского районного суда Приморского края Курышевой Т.А. дисквалифицирован сроком на 1 год.

В соответствии с приказом № 18 от 22.09.04г. Федеральной службы по труду и занятости, принятого с целью обеспечения выполнения поручения Президента РФ В.В. Путина от 14.08.04г. № Пр-1369 и Председателя Правительства РФ от 21.08.04 № МФ-П12-4804 по совершенствованию надзорной - контрольной деятельности в сфере оплаты труда, соблюдению прав граждан на своевременную и в полном размере выплату заработной платы решением Губернатора Приморского края от 22.10.2004г. была создана межведомственная комиссия по налоговой и социальной политики, на основании которого в муниципальных образованиях Приморского края были созданы комиссии для организации контроля за работодателями за своевременной выплатой заработной платы.

В состав комиссий на постоянной основе входят главы муниципальных образований, государственные инспектора труда, представители Пенсионного фонда РФ, Федеральной службы финансово - бюджетного надзора, налоговых органов. В целях повышения персональной ответственности руководителей предприятий, имеющих задолженность по заработной плате, в работе комиссий в качестве экспертов, принимают участие представители прокуратуры.

На заседаниях комиссий заслушиваются руководители предприятий, имеющие задолженность по заработной плате, устанавливаются сроки для погашения задолженности. Государственная инспекция труда в Приморском крае привлекает работодателей к административной ответственности.

Кроме вопросов о задолженности по заработной плате, комиссии рассматривают вопросы о повышении уровня заработной платы до величины прожиточного минимума работодателями. По состоянию на 1 квартал 2005г. прожиточный минимум в Приморском крае составляет 4505 рублей, а заработная плата, указанная в трудовых договорах, зачастую не соответствует данному уровню. При выявлении фактов занижения заработной платы принимаются меры административного воздействия Государственной инспекцией труда в Приморском крае.[12]

Основными причинами нарушения сроков выплаты заработной платы являются несвоевременное финансирование необходимых денежных средств из соответствующих бюджетов муниципальным, федеральным, краевым государственным унитарным предприятиям; работодатели своевременно не принимают меры по взысканию задолженности с предприятий-должников, не подают иски в Арбитражный суд.

1.2 Законность решений Комиссии по трудовым спорам организации в случаях несвоевременной выплаты работодателем заработной платы. Порядок их применения

В случаях сложного финансового положения, при недостаточности финансовых средств на выплату заработной платы, целесообразно использовать решения комиссий по трудовым спорам о выплате заработной платы, которые принимаются банками для выдачи денежных средств на погашение задолженности по заработной плате. Речь идет о случаях наличия картотеки на расчетном счете предприятия, в которой находятся инкассовые поручения на перечисления денег в бюджет и во внебюджетные фонды по налогам.

Согласно статье 382 Трудового кодекса РФ индивидуальные трудовые споры (споры по вопросу несвоевременной выплаты заработной платы являются индивидуальными) рассматриваются Комиссиями по трудовым спорам и судами. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Если такой спор не рассмотрен комиссией в 10-дневный срок, работник вправе обратиться в суд.

В целом к компетенции КТС отнесены все индивидуальные трудовые споры, возникающие в организации, за исключением споров, рассматриваемых в ином порядке, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Специальные правила подведомственности трудовых споров определены ст. 391 ТК РФ.[7]

Создание КТС не является обязательным и зависит исключительно от инициативы сторон трудовых отношений. Органы государственных инспекций труда Федеральной службы по труду и занятости РФ рекомендуют создавать в организациях КТС в связи с тем, что чаще всего в организациях, тем более у индивидуальных предпринимателей, отсутствуют представительные органы работников – профсоюзные комитеты, советы трудового коллектива и при возникновении трудовых споров работникам внутри организации некуда обратиться с заявлением для решения спорных вопросов на уровне организации. Поэтому по возникающим вопросам трудового законодательства работникам приходится обращаться в инспекцию труда, органы прокуратуры, Уполномоченным представителям Президента РФ, Уполномоченному по правам человека, а также в Европейский суд по правам человека. Работодателю приходится давать объяснения вышеуказанным органам, и, как следствие, его могут привлечь в соответствии со ст. 419 ТК РФ к материальной, дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в случае нарушений трудового законодательства. Если же существует в организации КТС, то ее решение является обязательным для исполнения работодателем.

Порядок образования КТС регламентирован ст. 384 ТК РФ. Обычно КТС избираются по предложению выборного профсоюзного органа, действующего в организации, либо инициативной группы работников. Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников организации, либо делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. При этом не имеют значения их членство в профсоюзе и занимаемая должность.

Представители работодателя назначают в КТС руководителем организации – руководители структурных подразделений, кадровой службы, юристконсульт, их полномочия оформляются приказом руководителя. КТС может создаваться на определенный срок или без указания срока. После формирования КТС избирается председатель комиссии, можно выбрать заместителя председателя КТС в соответствии с ч. 6 ст. 387 ТК РФ, и секретарь. Председателем осуществляется организация работы данного органа, извещение заинтересованных лиц о предстоящих заседаниях комиссии, ведение заседаний, подписание документов: протокола заседания КТС, вызов на заседание и др.

Согласно ст. 385 ТК РФ работник обращается в КТС, если он самостоятельно или, действуя через своего представителя, не урегулировал имеющиеся разногласия с работодателем. КТС вправе рассматривать споры по многим вопросам, в том числе по вопросам условий и оплаты труда, перевода на другую работу, простое, оплаты сверхурочных работ и работ в ночное время, компенсации за работу в выходные и праздничные дни. КТС не имеет права принимать к рассмотрению споры которые отнесены к компетенции суда. В комиссии не рассматриваются споры государственных служащих и других категорий работников, для которых установлен особый порядок разрешения трудовых споров.

Срок обращения в КТС – три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора КТС определен ст. 387 ТК РФ.4

На предприятиях Приморского края сложилась следующая схема применения решений комиссий по трудовым спорам.

1) Каждый работник предприятия индивидуально предоставляет в комиссию по трудовым спорам предприятия в письменном виде с изложением существа трудового спора, которое при поступлении в КТС подлежит обязательной регистрации (ч. 1 ст. 387 ТК РФ) в течении 10 календарных дней со дня подачи заявления с просьбой о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной плате за определенный период. Заявление можно составить в произвольном виде.

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в присутствии работника, подавшего заявления, а также уполномоченного им представителя, который может участвовать в работе комиссии и без самого работника. Заседания комиссии могут проводится и в рабочее и в нерабочее время в зависимости от соглашения между работодателем и представительным органом работников.

Рассмотрение трудового спора в отсутствие работника или его представителя допускается только по письменному заявлению работника. В случае неявки работника в отсутствие его письменного заявления заседание КТС без уважительных причин, комиссия вправе вынести решение о снятии данного спора с рассмотрения или о повторном отложении рассмотрения трудового спора.

Отказ КТС в рассмотрении трудового спора в случае неявки работника не

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4 Трудовой кодекс Российской Федерации принят Гос. Думой 21 декабря 2001г. ч. Ст.387

лишает его права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока, определенного ст. 386 ТК РФ.

2) В заседании КТС участвуют представители работников и работодателей. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Трудовое законодательство не предусматривает возможности заявления работником отвода кому-либо из членов комиссии, но в случае, если Положением о КТС в конкретной организации будет предусмотрена такая процедура, работник вправе заявить отвод члену комиссии с обоснованием причин такого заявления.

При рассмотрении индивидуального трудового спора комиссией оглашается заявление работника, решается вопрос о том, подлежит ли спор работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные работником и представителями работодателя материалы и документы. Явка указанных участников рассмотрения индивидуального трудового спора является добровольной. КТС не обладает правом применить к не явившимся свидетелям какие-либо меры принуждения, например, принудительный привод.

При рассмотрении спора ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии. На работодателя возложена обязанность по организационно-техническому обеспечению деятельности КТС. Подписи присутствующих членов комиссии в протоколе не обязательны.

Решение КТС принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии путем тайного голосования (ст. 388 ТК РФ), оно может состоять в признании требований заявителя правомерными (издается решение об удовлетворении требований) либо неправомерными (издается решение об отказе в удовлетворении требований). Требования к содержанию КТС установлены ст. 388 ТК РФ.

Если в организации несвоевременно выдается заработная плата регулярно, то заявления от работников целесообразно принимать в течение месяца, затем КТС выносит решение в целом по всем заявлениям об обязанности администрации предприятия выплатить задолженность по заработной плате (Приложение 1).

3) На основании принятого решения комиссии по трудовым спорам руководитель предприятия издает распоряжение главному бухгалтеру предприятия о выплате задолженности по заработной плате и процентов за каждый день просроченной заработной платы в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ на день обращения работников в КТС (Приложение 2).

В целях определения конкретных полномочий, порядка образования и деятельности КТС целесообразно разработать Положение об этом органе, в которое рекомендуется включить следующие разделы:

общие положения;

право на образования КТС;

порядок образования КТС;

состав КТС;

срок полномочий КТС;

обязанности работодателя при образовании и организации деятельности КТС;

распорядок работы КТС;

порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

4) Для каждого работника выписывается удостоверение, которое имеет силу исполнительного листа и выдается в течении срока определенного Положением о КТС, например, в течении 10 дней со дня поступления заявления. К удостоверениям прилагается список работников, которым на основании решения комиссии по трудовым спорам должна быть выплачена задолженность по заработной плате. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель в течение десяти дней со дня вручения решения КТС обратился с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

Данные документы предоставляются в банк, банк принимает решение о выплате задолженности по заработной плате.

Пример:

По состоянию на 26.01.2005 года в Уссурийском государственном комплексе «Цирк-зооцирк» задолженность по заработной плате 40 работников составила 407,0 тыс. руб., 2 работника по выплате отпускным сумм в размере 15,4 тыс. руб., 6 уволенным работникам в размере 8,1 тыс. руб. в общей сумме задолженности составила 430,5 тыс. руб. На основании решения КТС по состоянию на 15.06.2005 года была выплачена задолженность по заработной плате 40 работникам в сумме 140,0 тыс. руб.

В связи с тем, что существует Постановление Конституционного Суда РФ от 23 декабря 1997г. № 21-П, которое внесло путаницу в применение норм права, определяющих очередность выплаты денежных средств на заработную плату и налоги. В настоящее время Положение абзаца четвертого пункта 2 статьи 855 Гражданского кодекса РФ признано не соответствующим Конституции РФ, статье 19 ч. 1. Но на сегодняшний день изменения в данную статью не внесены.

В месте с тем, с даты принятия Федерального закона от 26 марта 1998г. № 42-ФЗ «О федеральном бюджете Российской Федерации»5 ежегодно при издании Федерального закона о федеральном бюджете сохраняется

следующая норма статьи 17 Федерального закона от 26 марта 1998г.

«В целях обеспечения поступления доходов в федеральный бюджет в суммах, утвержденных статьей 2 настоящего Федерального закона, впредь до

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5 Федерального закона «О федеральном бюджете Российской Федерации» от 26 марта 1998 № 42-ФЗ

внесения в соответствии с решением Конституционного Суда Российской

Федерации изменений в пункт 2 статьи 855 Гражданского кодекса Российской

Федерации установить, что при недостаточности денежных средств на счете

налогоплательщика для удовлетворения всех предъявляемых к нему требований списания средств по платежным документам, предусматривающим платежи в бюджет и государственные внебюджетные фонды, а также перечисление денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (контракту), производятся в порядке календарной очередности поступления документов после перечисления платежей, отнесенных указанной статьей Гражданского кодекса Российской Федерации к первой и второй очередности».6

Из этого следует, что при наличии картотеки на расчетном счете заработную плату приходится предприятиям выплачивать наравне с налогами. Применение вышеприведенной схемы вынесения решений комиссией по трудовым спорам о выплате задолженности по заработной плате позволяет перевести заработную плату в абзац 3 пункта 2 статьи 855

Гражданского кодекса РФ «во вторую очередь производится списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в том числе и по контракту, по выплате вознаграждений по авторскому договору»,7 по которому выдача заработной платы на основании исполнительных листов имеет преимущественное значение по отношению к другим платежам.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6 Федеральный Закон Российской Федерации «О федеральном бюджете Российской Федерации» от 26.03.1998 № 42-ФЗ

7 Федеральный Закон Российской Федерации «О федеральном бюджете Российской Федерации» от 26.03.1998 № 42-ФЗ

**Материальная ответственность руководителя за нарушения законодательства по трудовому кодексу Российской Федерации**

**2.1 Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника**

Новый Трудовой кодекс РФ содержит специальную главу о материальной ответственности работодателя, ранее КзоТ РФ такой главы не содержал. Однако это не означает, что до 2002 года работодатель не нес ответственности перед работником. Так, например, ст. 216 Кзот РФ предусматривала обязанность работодателя выплатить работнику среднюю заработную плату за время вынужденного прогула, обусловленного незаконным отказом в приеме на работу, переводе или увольнении работника, а также в связи с внесением в трудовую книжку записей, не соответствующих требованиям действующего законодательства и фактическим обстоятельствам дела. Вред, причиненный имуществу работника, подлежал возмещению в соответствии с нормами гражданского законодательства. В случае задержки выплаты заработной платы ранее действовавшее трудовое законодательство на работодателя никакой дополнительной ответственности.

В настоящее время законодатель систематизировал основания материальной ответственности работодателя, а также конкретизировал ее виды и размер.

Работодателем в соответствии со статьей 20 Трудового кодекса РФ может быть физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Недопустимо отождествления понятий «работодатель» и «руководитель». Руководитель – это тот же работник, но занимающий руководящую должность. В контексте настоящей статьи я буду рассматривать ответственность только работодателя.

Работодатель несет материальную ответственность перед работником в следующих случаях.

Во-первых, если в результате неправомерных действий работодателя работник был лишен возможности осуществления своей трудовой деятельности.

Во-вторых, материальная ответственность работодателя наступает за ущерб, причиненный имуществу работника.

В-третьих, материальная ответственность работодателя наступает в случае задержки выплаты заработной платы.

В-четвертых, работодатель обязан компенсировать моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями работодателя.

Разграничения оснований ответственности осуществлено не случайно. В основе такой классификации лежит как порядок определения объема материальная ответственность работодателя, так и порядок возмещения причиненного ущерба.

Рассмотрим подробнее каждое из оснований материальная ответственность работодателя.

Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный имуществу работника по вине работодателя. Это может иметь место в тех случаях, когда работодатель не создал надлежащие условия для обеспечения сохранности имущества работника на территории работодателя, а так же если ущерб имуществу работника причинен в результате использования этого имущества для нужд работодателя (использование личного автотранспорта в служебных целях и т.п.).

Ущерб, причиненный работнику, в этом случае исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При определении размера подлежащего возмещению ущерба учитываются как фактическое уменьшение его стоимости, так и затраты работника, которые он должен будет нести для восстановления поврежденного имущества или для приобретения нового имущества, если прежнее не подлежит восстановлению.

Размер подлежащего возмещению ущерба должен обосновать работник.

С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре. В этом случае работодатель за свой счет либо производит ремонт имущества работника, либо передает в его собственность имущество, аналогичное утраченному.

Ущерб, причиненный работнику, возмещается на основании письменного заявления работника о возмещении ущерба. Данное заявление должно быть рассмотрено в десятидневный срок. В этот же срок работодатель обязан проинформировать работника о результатах своего рассмотрения. Данный порядок схож с претензионным порядком урегулирования споров в соответствии с гражданским процессуальным и арбитражным процессуальным законодательством. Только в том случае, если работодатель в установленный срок не рассмотрит заявление работника, либо работник не согласится с решением работодателя, работник вправе обратиться в суд. Таким образом, бездействие работодателя в этом случае также может быть основанием для рассмотрения спора о возмещении ущерба в суде.

Статья 232 Трудового кодекса предусматривает, что возмещение ущерба осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Обязательства вследствие причинения вреда регулируются также нормами главы 59 ГК РФ. Следовательно, применительно и к возмещению ущерба, причиненного имущества работника, следует руководствоваться разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ № 13/14 от 8 октября 1998 года «О практике применения положений Гражданского Кодекса РФ о процентах за пользование чужими денежными средствами»,8 в соответствии с которым при разрешении судами споров, связанных с применением ответственности за причинение вреда, необходимо учитывать, что на основании статьи 1082 Гражданского Кодекса при удовлетворении требования о возмещении вреда суд вправе обязать лицо, ответственное за причинение вреда, возместить вред в натуре (предоставить вещь того же рода и качества, исправить поврежденную вещь и т.п.) или возместить причиненные убытки (пункт 2 статьи 15 Гражданского Кодекса).

В том случае, когда суд возлагает на сторону обязанность возместить вред в деньгах, на стороне причинителя вреда возникает денежное обязательство по уплате определенных судом сумм. С момента, когда решение суда вступило в законную силу, если иной момент не указан в законе, на сумму, определенную в решении при просрочке ее уплаты должником, кредитор вправе начислить проценты на основании пункта 1 статьи 395 Гражданского Кодекса.

Проценты начисляются и в том случае, когда обязанность выплатить денежное возмещение устанавливается соглашением сторон.

**2.2 Компенсация морального вреда, причиненного работнику**

В настоящее время законодатель существенно расширил случаи компенсации морального вреда, причиненного работнику. Прежнее трудовое законодательство предусматривало возможность компенсации морального вреда только в случае явно незаконного увольнения или перевода работника,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8 Пленума Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ «О практике применения положений Гражданского Кодекса РФ о процентах за пользование чужими денежными средствами» от 8 октября 1998 .-№ 13.-С. 63-65.

а также в случае причинения вреда жизни и здоровью работника. При этом размер компенсации морального вреда подлежал определению судом.

В настоящее время в соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ практически любое неправомерное действие (бездействие) работодателя, причинившее моральный вред работнику, является основанием для выплаты работнику соответствующей компенсации. При решении вопроса о выплате компенсации необходимо уставить:

- наличие действий (бездействия) работодателя, причинивших моральный вред работнику;

- неправомерность этих действий, т.е. несоответствие совершенных действий (бездействия) требованиям действующего законодательства, коллективного или трудового договора;

- степень нравственных и (или) физических страданий работника, обусловленных неправомерными действиями работодателя.

Размер компенсации морального вреда в настоящее время может быть определен соглашением сторон трудового договора.

При возникновении спора факт причинения морального вреда, а также его размер устанавливается судом в соответствии с нормами Гражданского кодекса РФ.

Однако и при определении подхода к вопросам возмещения морального вреда законодатель допустил определенное несоответствие содержания двух статей Трудового кодекса РФ – статьи 237 и статьи 394. Статья 394 Трудового кодекса РФ предусматривает, что в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решения о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. Итак, несоответствие имеется:

- в части определения оснований ответственности работодателя: в соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ это любое неправомерное действие или бездействие работодателя, а в соответствии со ст.394 – только случаи незаконного увольнения или перевода на другую работу;

- в порядке определения размера и порядка возмещения морального вреда: статья 237 Трудового кодекса РФ говорит о возможности договорного определения размера компенсации морального вреда, а в случае разногласий между сторонами по этому вопросу устанавливает право суда определить размер компенсации, статья 394 Трудового кодекса РФ фиксирует только право суда на определение размера компенсации.

Из этого противоречия можно найти выход, руководствуясь ст. 2 Конституции РФ, закрепившей приоритет прав гражданина. Исходя из данного конституционного положения, применяться должна норма статьи 237 Трудового кодекса РФ, т.к. именно она предоставляет работнику более широкие права по вопросу компенсации морального вреда.

В соответствии со статьей 1101 Гражданского кодекса РФ компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме.

Размер компенсация морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

Моральный вред определен в статье 151 ГК РФ как степень нравственных и физических страданий. Если степень физических страданий можно оценить объективно на основании медицинских заключений, то степень нравственных страданий является оценочным понятием, которое в каждом конкретном случае устанавливается субъективно.

Субъективность можно отнести не только к решению суда при разрешении спора о возмещении морального вреда, но и к самому работнику. Один работник может так красочно описать свои нравственные страдания, при этом значительно приукрасив фактическое обстоятельство дел, что дрогнет сердце у кого угодно. Другой же работник, действительно страдавший от произвола работодателя, из скромности постесняется полно описать картину своих страданий, что, вероятнее всего, повлияет на оценку компенсации в сторону ее уменьшения.

В подавляющем большинстве европейских стран размер компенсации при незаконном увольнении установлен законодательно. Этот размер зависит, как правило, от среднего заработка работника, его трудового статуса и стажа работы. Например, в Германии размер компенсации в этом случае составляет для работников, не достигших 50 лет, 12-месячную заработную плату, для лиц в возрасте от 50 до 55 лет уже 15 месячная плата, а для лиц старше 55 лет – 18 месячная заработная плата. Повышение суммы компенсации с увеличением возраста работника, прежде всего, обусловлено тем, что чем старше работник, тем сложнее ему подыскать себе новую работу. Минимальный размер компенсации во Франции составляет заработную плату работника за шесть месяцев. В Швеции размер компенсации зависит от трудового стажа и возраста работника и колеблется от 6 до 48 месячных заработных плат.

В целях более объективного подхода при рассмотрении дел о компенсации морального вреда, с моей точки зрения, целесообразно было бы и в отечественном законодательстве закрепить по аналогии с европейскими странами критерии определения размера компенсации применительно к типовым ситуациям.

**3. Ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда**

**3.1 Дисциплинарная ответственность руководителя**

Согласно части первой ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда. Если же лицо, нарушившее законодательство о труде и об охране труда, ранее было подвергнуто административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, оно дисквалифицируется на срок от одного года до трех лет.

Данное правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

Объектом правонарушения по рассматриваемой статье являются отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда, по поводу реализации гражданами прав, предусмотренных трудовым законодательством. Объективная сторона правонарушения выражается в действиях или бездействии, направленных на нарушение или на невыполнение законодательства о труде и об охране труда.

Субъектом ответственности за данный проступок является работодатель (должностное лицо – руководитель организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности). Часть 2 данной статьи в качестве субъекта ответственности предусматривает лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. Кроме того, этот субъект косвенно определен в санкции ч. 2 ст. 5.27 Кодекса. Применение наказания в виде дисквалификации, согласно ст. 3.11 КоАП РФ, возможно лишь к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим. С субъективной стороны правонарушения может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

Предусмотренная ч. 2 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях дисквалификация – одна из его новелл. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входит в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

При применении к руководителю мер дисциплинарной ответственности необходимо руководствоваться как общими, так и специальными правилами.

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок. Согласно ст. 192 ТК РФ дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Это может быть нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов, технических правил и т. п. (см. п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 9; далее – постановление от 17.03.04).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9 Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004г. № 2

Трудовые обязанности руководителя организации определяются правовыми актами. Прежде всего следует иметь в виду, что на руководителя распространяются общие нормы ТК РФ, например ст. 21, устанавливающая основные трудовые обязанности работников. В общей форме совокупность обязанностей, образующих содержание трудовой функции руководителя любой организации, определена Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21.08.98 № 37.

Круг функций руководителя конкретной организации определяется и в локальных актах – уставе организации, положении о дирекции (генеральном директоре, директоре), а детальная регламентация прав и обязанностей, условий наступления ответственности руководителя осуществляется в заключаемом с ним трудовом договоре. Так, согласно п. 6 ст. 11 Федерального закона от 29.07.04 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»10 трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны ее конфиденциальности.

Наконец, необходимо учитывать, что для руководителя установлены некоторые запреты и ограничения, нарушение которых может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. В соответствии со ст. 276 ТК РФ руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10 Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004г. № 98-ФЗ

самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках (п. 2 ст. 21 Закона об унитарных предприятиях).

В зависимости от вида и тяжести дисциплинарного взыскания является правом работодателя. Однако в отношении руководителя организации это право трансформируется в обязанность, если к работодателю обращается представительный орган работников с заявлением о нарушении руководителем организации законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения (ст. 195 ТК РФ). Работодатель обязан рассмотреть такое заявление и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников, а, если факты нарушений подтвердились, - применить к руководителю организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Кроме общих оснований увольнения за нарушения трудовой дисциплины, предусмотренных п. 5 и 6 ст. 81 ТК РФ, для руководителей организации установлены специальные. Однако из них – принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст.81 ТК РФ). Это особое основание прекращения трудового договора обусловлено требованиями гражданского законодательства – правилом о том, что лицо, которое в силу закона или учредительных документов юридического лица выступает от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно (п. 3 ст. 53 ГК РФ). За неисполнение этого требования может наступить как гражданско-правовая ответственность (обязанность по требованию учредителей или участников юридического лица, если иное не предусмотрено законом или договором, возместить убытки, причиненные юридическому лицу), так и трудоправовая – увольнение за принятие необоснованного решения. Дисциплинарная ответственность руководителя организации наступает за принятие неоптимального в конкретной ситуации решения, повлекшего неблагоприятные экономические последствия – нарушение сохранности имущества (его гибель, порчу, уничтожение, уменьшение), неправомерное его использование (несоответствующее или противоречащее целям юридического лица), иной ущерб имуществу организации (например, уплата штрафа за нарушение административного, трудового, налогового законодательства).

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные в законе неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. Работодатель должен обеспечить доказательства, подтверждающие наступления неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ст.81 ТК РФ (см. п. 48 постановления от 17.03.04).

Другая специальная норма о расторжении договора с руководителем организации предусмотрена п. 10 ст. 81 ТК РФ – однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. В судебной практике в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации расценивается, в частности, неисполнение возложенных на таких лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (п. 49 постановления от 17.03.04). Должна учитываться и степень опасности проступка руководителя по его нематериальным последствиям: пострадал ли имидж организации, его деловая репутация; насколько серьезны морально-нравственные последствия; пострадали ли (нравственно и физически) работника и т. д.

Чаще всего поводом для увольнения руководителя служат налогово-финансовые нарушения; несоблюдение правил охраны труда, повлекшее жертвы и травмы персонала; нерациональное использование имущества вопреки указаниям собственника или уполномоченного им органа; превышение должностных полномочий, использование их с корыстной или иной личной заинтересованностью; причинение организации значительных материальных убытков (в т. ч. в форме упущенной выгоды) и т. п.

Следует иметь в виду, что п.10 ст. 81 ТК РФ применяется в случаях совершения руководителем организации, его заместителем однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, кроме тех дисциплинарных проступков, которые перечислены в п. 6 ст. 81 ТК РФ. За прогул руководитель, как и любой другой работник, может быть уволен по ст. 81 ТК РФ, за разглашения государственной, коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны п. 6 ст. 81 ТК РФ и т. д.

Основания для расторжения трудового договора с руководителем организации (в т. ч. совершение виновных действий) могут быть дополнительно установлены в трудовом договоре с руководителем (п. 3 ст. 278 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ в п. 2 ст. 278 установил возможность досрочного прекращения трудового договора с руководителем организации и без указания мотивов – в связи с принятием соответствующего решения уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом). Причиной принятия такого решения могут быть разные обстоятельства, не связанные с виновным поведением руководителя. В частности, досрочное расторжение трудового договора с руководителем может потребоваться в связи с изменением положения собственника имущества организации как участника гражданских правоотношений по причинам, установить исчерпывающий перечень которых заранее невозможно, либо в связи со сменой стратегии бизнеса, либо в целях повышения эффективности управления организацией и т. п.

При применение п. 2 ст. 278 ТК РФ следует учитывать правовую позицию Конституционного Суда РФ, изложенную в п. 4.1 постановления от 15.03.05 № 3-П « По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»…»11 Федеральный законодатель, не возлагая на собственника, в исключение из общих правил расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, обязанность указывать мотивы увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, не рассматривает расторжение трудового договора по данному основанию в качестве меры юридической ответственности, поскольку исходит из того, что увольнение в данном случае не вызвано противоправным поведением руководителя, в отличие от расторжения трудового договора с руководителем организации по основаниям, связанным с совершением им виновных действий (бездействием).

Увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерности поведения руководителя, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности.

Итак, законом допускается установление дополнительных оснований

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11 Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 8 февраля 1998г. № 14- ФЗ

прекращения трудового договора в случае совершения руководителем организации дисциплинарных проступков.

Условием привлечения к дисциплинарной ответственности является наличие вины работника. Трудовой договор с руководителем не может быть расторгнут, если неисполнение им своих обязательств вызвано объективными причинами, не зависящими от воли руководителя.

Факт неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем своих трудовых обязанностей должен быть подтвержден документально.

Руководитель не должен нести ответственность за отрицательные последствия, вызванные неправомерными действиями органов, имеющих право давать обязательные для исполнения указания, если отрицательные последствия были вызваны выполнением руководителем этих указаний.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от руководителя объяснения в письменной форме. При отказе работника дать такое объяснение составляется акт, фиксирующий его отказ.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни руководителя, пребывания его в отпуске. Днем обнаружения проступка следует считать день, когда о нем стало известно органу (должностному лицу), наделенному правом осуществлять дисциплинарные полномочия работодателя в отношении руководителя организации.

Дисциплинарные взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня его совершения (не считая времени производства по уголовному делу).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако законом допускается привлечение работника одновременно к дисциплинарной и материальной ответственности, если его противоправные действия (бездействие) являются основанием для взыскания с него ущерба, причиненного работодателю (ч. 6 ст. 248 ТК РФ).

Одной из обязательных процедур дисциплинарной ответственности является ознакомление работника с приказом (распоряжением) работодателя о применении дисциплинарное взыскания (ч. 6 ст. 193 ТК РФ). Однако в отношении руководителя взыскание выносится в виде решения соответствующего органа, уполномоченного правовыми актами осуществлять работодательские полномочия (например, решение совета директоров акционерного общества, оформленное протоколом заседания совета директоров). Как в данном случае соблюсти процедуру наложения дисциплинарного взыскания?

Полагаю, что в данном случае также должно действовать правило, гарантирующее работнику его право быть информированным о принятых в отношении его решениях. Таким образом, руководителю организации должно быть объявлено под расписку решение о привлечении его к дисциплинарной ответственности в течение 3 рабочих дней со дня его принятия.

Дисциплинарное взыскание действует в течение года и может быть снято до истечения этого срока по инициативе органа, применившего это взыскание, просьбе руководителя или по ходатайству представительного органа работников организации. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания руководитель не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

При увольнении руководителя организации в порядке дисциплинарного взыскания следует иметь в виду еще одну общую гарантию, установленную ч. 3 ст. 81 ТК РФ: расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске не допускается.

**3.2 Уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда**

Статья 143 Уголовного кодекса Российской Федерации содержит две части, первая предусматривает ответственность за «нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека».12 Данное деяние наказывается штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до двух лет. Если же совершение лицом нарушения повлекло по неосторожности смерть человека, то в соответствии с частью 2 ст. 147УК РФ наказание состоит в лишении свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статистика числа погибших работников на производстве просто удручает. Только за последние 3 года в результате несчастных случаев на производстве лишились жизни 17637 человек трудоспособного возраста, в том числе 1275 женщин и около 100 (98) несовершеннолетних.

Более наглядно это видно из приведенной таблицы «О статистических данных о числе несчастных случаев на производстве со смертельным исходом за три года (2002 – 2004гг.)» (Приложении 3).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12 Уголовный кодекс Российской Федерации в ред. Федерального закона от 27 декабря 1996г.№ 161 - ФЗ

Указание в ст. 143 УК на правила, за нарушение которых при определенных в той же статье условиях наступает уголовная ответственность, означает, что названная статья относится к числу бланкетных, то есть требующих при применении обязательной ссылки на нормативный акт.

Сказанное имеет большое практическое значение, поскольку, как указал пленум Верховного суда РФ в п. 5 Постановление от 23 апреля 1991 г. (в ред. Постановлений пленума Верховного Суда РФ от 21.12.93, № 11 от 25.10.96, № 10) «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ»,13 суд в приговоре обязан сослаться на конкретные пункты действующих правил безопасности работ и охраны труда, нарушение которых повлекло указанные в законе последствия.

Так, разъяснение термина «охрана труда» мы находим в ст. 1 Федерального закона РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.99, № 181-ФЗ, согласно которой «Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально - экономические, организационно - технические, санитарно - гигиенические, лечебно - профилактические, реабилитационные и иные мероприятия».14

**3.3. Гражданско-правовая ответственность**

Под гражданско-правовой ответственностью следует понимать санкцию, применяемую к правонарушителю в виде возложения на него дополнительной гражданско-правовой обязанности или лишения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13 Текст Постановления (ред. от 21декабря 1993) опубликован в Сборнике Постановлений пленума Верховного Суда РФ.- 1993- «Юридическая литература» - С. 112 -114.

14 Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17июля 1999г. № 181- ФЗ

принадлежащего ему гражданского права. Это в основном меры имущественного характера.

Гражданско-правовая ответственность применяется прежде всего для восстановления нарушенных прав граждан и иных лиц в случаях неисполнения должником своих обязательств по договору или вследствие причинения вреда (договорная и вне-договорная ответственность).

Гражданское законодательство предусматривает различные формы ответственности. Ее основными видами являются возмещение убытков (ст. 15 ГК) уплата неустойки (ст. 330 ГК), и т. д. среди этих форм гражданско-правовой ответственности особое место занимает возмещение убытков.

Под убытками понимаются те отрицательные последствия, которые наступили в имущественной сфере потерпевшего в результате совершенного против него гражданского правонарушения.

Убытки взыскиваются в полном объеме и бывают двух видов - реальный ущерб и упущенная выгода.

Возмещение убытков применяется при любых нарушениях обязательств. Поэтому такую форму гражданско-правовой ответственности называют общей мерой гражданско-правовой ответственности. Другие же формы гражданско-правовой ответственности именуются специальными мерами гражданско-правовой ответственности, так как они применяются лишь в случаях, специально предусмотренных законом или договором для соответствующего вида гражданского правонарушения.

Неустойкой признается определенная законодательством денежная сумма, которую должник обязан уплатить кредитору в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств (например, в случае просрочки).

Главная особенность гражданско-правовой ответственности состоит в том, что она носит имущественный характер и направлена на компенсацию причиненных убытков.

Гражданская ответственность возникает с момента неисполнения обязательства в установленный срок или исполнения ненадлежащим образом. Обязательства вследствие причинения вреда возникают с момента его причинения.

Меры гражданской ответственности применяются судами общей юрисдикции или арбитражными судами в строго определенной процессуальной форме.

Необходимым условием для применения гражданской ответственности является вина, за исключением случаев причинения вреда источником повышенной опасности.

**Заключение**

Работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан: соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов; рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать об этом соответствующим органам и представителям; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами; исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Любое виновное нарушение трудовых прав и обязанностей должно влечь за собой юридическую ответственность. В особое положение здесь поставлены должностные лица: имея больший объем прав, будучи ответственными за организацию трудового процесса, они должны обеспечить нормальные и безопасные условия труда и в случае нарушений отвечать не в меньшей степени, а в большей степени, чем другие работники.

В соответствии со статьей 392 Трудового кодекса 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.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

Сокращение срока исковой давности для защиты имущественных прав работника не соответствует и статье 2 Конституции РФ, согласно которой именно человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства.

 С принятием Конституции РФ в соотношении «государство – человек» принципиально поменялись акценты. Если в условиях советского общества личность обязывалась согласовывать свои интересы, прежде всего с интересами государства, то в действующей Конституции устанавливается иной принцип. Признание, соблюдение, а также защита прав и свобод человека становятся конституционной обязанностью государства.

Таким образом, при возникновении спора о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника работодателем, должны применяться сроки исковой давности, установленные ГК РФ.

Работник вправе обратиться в суд с требованием о возмещении ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, в течении общего срока исковой давности – три года (ст. 195,196 Гражданского кодекса РФ). Соглашение сторон трудового договора об изменении сроков исковой давности недействительно (ст. 198 Гражданского кодекса РФ). Пропущенный по уважительным причинам срок исковой давности может быть в соответствии со ст. 205 Гражданского кодекса восстановлен судом. Если срок исковой давности истек, но при рассмотрении спора в суде ни одна из сторон не сослалась на пропуск срока исковой давности, спор будет рассмотрен по существу (п.2 ст.199 Гражданского кодекса РФ).

В соответствии со статьей 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Как предусмотрено ст. 214 и 249 КЗоТ РФ, должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и норм по охране труда, невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям или воспрепятствовании деятельности профессиональных союзов, несут дисциплинарную (общую и специальную), материальную (полную и ограниченную), административную (в виде предупреждения или штрафа) и уголовную (с назначением уголовных наказаний в виде: лишения свободы, обязательных работ, штрафа, лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью) и иные виды ответственности.

Привлечение названных лиц к перечисленным видам ответственности возможно при неукоснительном соблюдении порядка, установленного законом.

Анализ содержания основных прав и обязанностей работника и работодателя, установленных ст. 21 и 22 ТК РФ, показывает, что у работников численно преобладают права, тогда как у работодателей — обязанности. Это, на мой взгляд, обеспечивает сбалансированность интересов сторон, поскольку работодатель является в экономическом и социальном отношении более сильной стороной и в силу этого должен иметь более широкий круг обязанностей перед работником, чтобы обеспечить реализацию прав работника и иметь меньше возможностей для злоупотребления своими правами.

**Список литературы**

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации: Научно-практический комментарий - Ростов-на-Дону: издательский центр «МарТ»,-2001- С. 336

2. Трудовой кодекс Российской Федерации принят Гос. Думой 21 декабря 2001г.- Калининград: ФГУИПП «Янтар», -2002.- С. 220

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Издательский дом «Питер».- 2002г.- С. 159.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Официальный текст, действующая редакция.- М., 2001.- С. 336.

5. Декларация Международной организации труда (МОТ) от 18 июня 1998г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».

6. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях» от 12 января 1995г. № 48 - ФЗ.

7. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995г. № 175 - ФЗ.

8. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002г. № 156 - ФЗ.

9. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998г. № 125 - ФЗ.

10. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999г. № 181- ФЗ.

11. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997г. № 43. Ст. 4904.

12. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июнь 2000г. № 82 - ФЗ.

13. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004г. № 98 - ФЗ.

14. Федеральный закон «О федеральном бюджете» от 26 марта 1998г. № 42.

15. Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях » от 28 января 2000г. № 78.

16. Федеральный Закон Российской Федерации «О федеральном бюджете Российской Федерации» от 26.03.1998г. № 42-ФЗ.

17. Постановление Правительства Российской Федерации «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» от 23 марта 2000г. № 399.

18. Постановление Правительства Российской Федерации «О федеральной инспекции труда» от 20 января 2000г. № 2.

19. Постановление Минтруда РФ, Госкомстата «Об утверждении методики исчисления величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации» от 28 мая 2000г. № 34, № 9.

20. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об утверждении по организации работы службы охраны труда в организации» от 08 февраля 2000г. № 14.

21. Пленумом Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004г. № 2.

22. Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда РФ «О практике применения положений Гражданского Кодекса РФ о процентах за пользование чужими денежными средствами» от 8 октября 1998г.-№ 13.-С. 63-65.

23. Текст Постановления (ред. от 21декабря 1993) опубликован в Сборнике Постановлений пленума Верховного Суда РФ.- 1993- «Юридическая литература» - С. 112 -114.

Научная литература

24. Абрамова А.А. Проблемы ответственности в трудовом праве // Вестник МГУ. Серия « Право ». – М., 1984. – С. 48.

25. Административная ответственность руководителя // Трудовое право. – 2005. – № 2(36). – С. 18.

26. Административная ответственность руководителя // Трудовое право. –2005. – № 7(41). – С. 10.

27. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений. – Ростов-на-Дону., 1995. – 328с.

28. Дисциплинарный проступок // Справочник кадровика. – № 7. – С 52.

29. Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. – М., 1995. – 120с.

30. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М., 1995. – 235с.

32. Комментарий к Кодексу Законов о Труде РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М., 2000. – 87с.

33. Комаров А.С. Ответственность. – М., 1991. – 14с.

34. Лившиц Г.З. Трудовое законодательство. Настоящее и будущее. – М., 1997. – 39с.

35. Постников А.Е. Комментарий к главе 10 Конституции РФ. – М.: Издательство «БЕК», 1996. – 132с.

36. Российское трудовое законодательство. Сборник новых нормативных актов на 25.12.1996г. В 2-х т.т. с комментариями докт. юр. наук Ю.П. Орловского. – М., 1997. – 46с.

37. Российское трудовое право: Учебник для вузов // Под ред. А.Ю. Зайкина. – М., 1997. – 211с.

38. Трудовое право: Учебник // Под ред. проф. О.В. Смирнова. – М., 1997. – 89с.

39. Уголовная ответственность // Трудовое право. – 2005. – № 8(42). – С. 5

40. Шеломов Б.А. Материальная ответственность рабочих и служащих. – М., 1992. – 230с.

41. Шептулина Н.Н. Совершенствование законодательства об охране труда. Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике // Труды. –1995. – № 60.– С. 160. Материалы судебной практики

42. Постановление мирового судьи судебного участка № 64 г. Уссурийска Приморского края Мальцевой Т.Ф. от 28.03.05г. «Задолженность по заработной плате» было выявлено Государственной инспекцией труда в Приморском крае при проведении проверки 15.02.05г. ЗАО «Работница», № 5-54-506. – 2005г.

43. Постановление мирового судьи участка № 66 г. Уссурийска Приморского края Языковой О.А. от 17.03.05г. за наличие задолженности по заработной плате было выявлено Государственной инспекцией труда в Приморском крае при проведении проверки 15.02.05г. ООО «Уссурремстрой», № 5-57. – 2005г.

44. Постановление мирового судьи Михайловского района Приморского края от 14.03.05г. за наличие задолженности по заработной плате за ноябрь и декабрь 2004г.было выявлено Государственной инспекцией труда в Приморском крае при проведении проверки 20.02.05г. ООО «Григорьевское», № 5-59. – 2005г.

**Список сокращений**

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации;

КоАП РФ – Кодекс административного права Российской Федерации;

КзоТ – Кодекс законов о труде;

КТС – комиссия по трудовым спорам;

КГУП – Краевое Государственное унитарное предприятие.

МРОТ – Минимальный размер оплаты труда;

МОТ – Международная организация труда;

МУП – муниципальное унитарное предприятие;

П. – пункт;

Ст. – статья;

Т.е. – то есть;

Т.к. – так как;

Т.д. – так далее;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации;

ФЗ – Федеральный закон;

ФГУП – Федеральное Государственное унитарное предприятие.

**Приложение 1**

Примерная форма решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(название организации)

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г. №\_\_\_\_\_\_\_\_

Комиссия по трудовым спорам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(название организации)

в составе представительствующей комиссии

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Ф.И.О. членов комиссии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

рассмотрела (Ф.И.О.)

заявление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О, должность (специальность) работника, подразделение)

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(краткое требования работника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

По результатам проведенного тайного голосования присутствующих на заседании членов КТС простым большинством голосов принято решение

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(существо решения; обоснования решения со ссылкой на нормы трудового

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ законодательства, иных нормативных актов)

Решение принято \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ голосами из \_\_\_\_\_\_\_\_ голосов членов КТС,

принявших участие в голосовании.

Настоящее решение может быть обжаловано сторонами в течение десяти дней со дня вручения копии решения согласно ст. 390 ТК РФ.

Председатель КТС \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Секретарь КТС \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Приложение 2**

Комиссия по трудовым спорам У Д О С Т О В Е Р Е Н И Е

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 \_\_ г.

На основании решения Комиссии по трудовым спорам Муниципального Унитарного предприятия «Уссурийск – Электросеть» № \_\_ от « \_\_ » \_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г. работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Имеет право на получение задолженности начисленной, но не выплаченной заработной платы за период \_\_\_\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей ( прописью) от муниципального Унитарного предприятия «Уссурийск – Электросеть».

Настоящее удостоверение имеет силу исполнительного листа и предъявляется не позднее трехмесячного срока судебному приставу исполнителю подразделения судебных приставов г. Уссурийска и Уссурийского района.

Председатель КТС МУП

«Уссурийск – Электросеть» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь КТС МУП

«Уссурийск – Электросеть» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение 3**

Таблица о статистических данных о числе несчастных случаев на производстве со смертельным исходом

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Год | Количество пострадавших со смертельным исходом | в том числе | сокрыто |
| женщин | несовершен- нолетних | всего | со смертельнымисходом |
| 1 | 2002 | 5984 | 421 | 35 | 1570 | 211 |
| 2 | 2003 | 6153 | 488 | 31 | 2144 | 293 |
| 3 | 2004 | 5500 | 362 | 30 | 3568 | 302 |