**Доклад**

**по правоприменительной практике при осуществлении Государственной инспекцией труда в Республике Ингушетия**

**федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде и об охране труда**

**в 2017 году.**

Нормы трудового права, соблюдение которых является непосредственным предметом федерального государственного надзора, содержатся в многообразных правовых источниках, виды которых перечислены в статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

До настоящего времени в соответствии со статьей 423 ТК РФ на территории Российской Федерации продолжает действовать ряд нормативных правовых актов, утвержденных органами власти СССР, как из-за отсутствия нормативных правовых актов Российской Федерации, соответствующих новой общественно-экономической системе, так и из-за неполноты последних.

Несмотря на значительное количество и многообразие источников трудового права, правильное их применение во многом может быть обеспечено знанием основных положений трудового законодательства, содержащихся в ТК РФ и иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права.

В системе источников трудового права действует принцип не ухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Региональные законы и иные нормативные правовые акты не могут противоречить федеральному законодательству; локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями; коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (статьи 6 – 9 ТК РФ).

Что касается содержательной части трудового законодательства, то проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность правоприменительной деятельности, и существенно ограничивающими возможность должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, а также оперативно находить и правильно применять необходимые нормы права, являются:

отсутствие должной систематизации трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

неопределенность правового регулирования, вызванная наличием в трудовом праве пробелов и противоречий, а также отсутствием подкрепления отдельных норм ТК РФ.

***Правоприменительная практика организации и проведения государственного контроля (надзора) в сфере труда.***

Государственной инспекцией труда в Республике Ингушетия в 2017 году в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведены 466 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, из них внеплановых проверок - 312, плановых-154.

Рост внеплановых проверок связан с повышением активности граждан в защите своих трудовых прав, качественным изменением уровня информационной открытости деятельности Государственной инспекции труда в Республике Ингушетия, которой способствует появление и развитие электронных сервисов, введение новых законодательных и нормативных правовых актов, касающихся трудовых отношений.

В связи с изменением действующего законодательства в части внесения изменений в Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» продолжается тенденция снижения доли плановых проверок.

Анализ поступивших 728 обращений граждан в 2017 году по вопросам нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, позволяет установить наиболее актуальные вопросы, которые возникают при применении работодателями трудового законодательства: невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, невыплата компенсационных и стимулирующих надбавок к заработной плате, незаконное увольнение работников, необоснованное привлечение к дисциплинарной ответственности, охрана труда, специальная оценка условий труда на рабочих местах, отказ работодателей в расследовании несчастных случаев на производстве.

В ходе проведенных в 2017 году контрольно-надзорных мероприятий, в том числе по результатам расследования несчастных случаев на производстве, было выявлено 2538 нарушений трудового законодательства, в том числе 717 нарушений в отношении индивидуальных предпринимателей и предприятий малого и среднего предпринимательства. Наиболее частые нарушения допускаются работодателями по вопросам оплаты и нормирования труда -209, оформления и расторжения трудовых договоров - 308, соблюдения требований охраны труда-1744 и др.

***Оплата труда***

Учитывая высокую социальную значимость своевременной выдачи работникам заработной платы Государственной инспекцией труда в Республике Ингушетия проводится ежедневная работа по мониторингу, контролю и надзору в сфере оплаты труда. В рамках предоставленных полномочий Государственной инспекцией труда в Республике Ингушетия осуществляется деятельность по выявлению и погашению задолженности по заработной плате работникам предприятий и организаций во взаимодействии с органами исполнительной власти республики, органами прокуратуры, профсоюзами, налоговыми органами, объединениями работодателей, заключены соглашения о взаимодействии с контрольно-надзорными органами, министерствами и ведомствами в целях эффективного решения поставленных задач по недопущению задолженности по заработной плате.

С января по декабрь 2017 года в 24 хозяйствующих субъектах выявлена задолженность по заработной плате, в том числе работникам предприятий жилищно-коммунального хозяйства, строительства, транспорта, учреждений образования и здравоохранения.

В марте 2017г. в ходе проверки выявлена задолженность по заработной плате 425 работникам ГУП «Ингушавтотранс» за период с октября 2016г. по февраль 2017г. в размере 21,7 млн. рублей. В отношении директора ГУП «Ингушавтотранс» протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч.7 ст. 5.27. Кодекса Российской Федерации об административных нарушениях направлен в мировой суд для принятия решения о дисквалификации руководителя. Задолженность по заработной плате на предприятии сохраняется длительное время, осуществляется ежедневный мониторинг, на ежемесячных заседаниях Межведомственной комиссии по ликвидации задолженности по заработной плате и легализации трудовых правоотношений принимаются меры к снижению задолженности по зарабо тной плате.

В декабре 2017 года работникам предприятия выплачена заработная плата в размере 9534,0 тысяч рублей, всего за период с марта по декабрь 2017 года работникам выплачена задержанная заработная плата в размере 58,8 млн. рублей, по состоянию на 1 января 2018 года задолженность по заработной плате работникам предприятия составляет 10367,0 тысяч рублей за ноябрь-декабрь 2017 года.

За период с февраля по декабрь 2017 года выявлялась задолженность по заработной плате работникам жилищно-коммунального хозяйства, в том числе: МУП «Водоканал г. Назрань»», МУП «Сунженское ЖКХ», МУП «Сунжа-Водоканал», МУП «Малгобек-Водоканал», МУП «ПУЖКХ г. Малгобек», МУП «ЖКХ». Одной из причин задолженности по заработной плате являются неплатежи за оказанные коммунальные услуги, отсутствие собственных денежных средств и др. По требованию Государственной инспекцией труда в Республике Ингушетия задолженность по заработной плате работникам погашена в установленные сроки, в том числе в декабре 2017 г. выплачена заработная плата 78 работникам МУП «Малгобек-Водоканал» в размере 1482,2 тысяч рублей, 40 работникам МУП «ПУЖКХ г. Малгобек» в размере 600,0 тысяч рублей, а также работникам МУП «ЖКХ» в размере 1080,0 тысяч рублей.

В феврале 2017 года в ходе проверки была выявлена задолженность по заработной плате работникам ГУП «Ингушводоканал» в размере 6,6 млн. рублей. В отношении ГУП «Ингушводоканал» решением Арбитражного суда Республики Ингушетия с 27 декабря 2016 года введено конкурсное управление. По требованию Гострудинспекции в Республике Ингушетия задолженность по заработной плате была погашена в установленные предписанием сроки, но в декабре 2017 года поступило обращение о невыплате заработной платы и компенсационных выплат в размере 17,3 млн. рублей 255 бывшим работникам ГУП «Ингушводоканал», уволенным в апреле 2017 года в связи с ликвидацией предприятия.

Данный вопрос рассмотрен на заседании Межведомственной комиссии по ликвидации задолженности по заработной плате и легализации трудовых правоотношений 27 декабря 2017 года и будут приняты меры к погашению кредиторской задолженности ликвидированного предприятия.

В июле 2017 года выявлена задолженность по заработной плате работникам общеобразовательных учреждений г. Назрань и в результате принятых мер инспекторского реагирования работникам школ выплачена задержанная заработная плата в размере 212,7 тысяч рублей.

В октябре 2017 года выявлена задолженность по заработной плате 52 работникам ГУП «Ингушское карьероуправление» в размере 1729,0 тысяч рублей, которая была погашена в сроки, установленные в предписании.

В ноябре 2017 года в ходе контрольно-надзорных мероприятий выявлена и погашена задолженность по заработной плате работникам учреждений здравоохранения в размере 11,4 млн. руб., в том числе 24 работникам ГБУ «Медицинский информационно-аналитический центр» - 262, 24 тысяч рублей, 395 работникам ГБУ «Республиканский центр фтизиопульмонологии» - 7354,4 тысяч рублей, 47 работникам ГБУ «Республиканский центр по профилактике и борьбе со СПИДом и другими инфекционными заболеваниями» - 941,87 тысяч рублей, 212 работнику ГБОУ СПО «Ингушский медицинский колледж имени А. Тутаевой» - 1257,0 тысяч рублей, 49 работникам ГУ «Республиканский психоневрологический и наркологический диспансер» - 1581,63 тысяч рублей.

По итогам контрольно-надзорных мероприятий руководителям предприятий и организаций выданы предписания о выплате задержанной заработной платы в установленные сроки, виновные лица привлечены к административной ответственности.

За неисполнение предписаний в установленный срок, а также для принятия решения о дисквалификации должностных лиц, виновных в допущенных нарушениях трудового законодательства, оформлены 6 протоколов об административном правонарушении, предусмотренном п.23 ст. 19.5. и ч. 7 ст. 5.27. Кодекса Российской Федерации об административном правонарушении, мировыми судами приняты решения о привлечении виновных лиц к административной ответственности. В рамках совместного соглашения о сотрудничестве и взаимодействии материалы контрольно-надзорных мероприятий в отношении должностных лиц ГУП «Ингушводоканал», ГУП «Ингушавтотранс», ГУП «Ингушское карьероуправление» направлены в следственные органы для принятия решения о возбуждении уголовного дела по ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

**В результате принятых мер инспекторского реагирования в 2017 году 5059 работникам предприятий и организаций выплачена заработная плата в размере 73,8 млн. рублей.**

В целях осуществления более эффективного контроля и надзора за погашением задолженности по заработной плате Государственной инспекцией труда в Республике Ингушетия ведутся еженедельные и ежемесячные реестры хозяйствующих субъектов, имеющих задолженность по заработной плате с обязательным представлением указанных сведений в Роструд, проводятся ежеквартальные сверки об имеющихся фактах задолженности по заработной плате работникам предприятий и организаций с органами прокуратуры, Управлением Федеральной службы судебных приставов по Республике Ингушетия, Арбитражным судом Республики Ингушетия, в том числе по организациям-банкротам.

***Легализация трудовых отношений***

Результаты надзорной деятельности Государственной инспекции труда в Республике Ингушетия также свидетельствуют о том, что наиболее частыми нарушениями трудового законодательства, допускаемыми работодателями, продолжает оставаться ненадлежащее оформление трудовых отношений с работниками либо уклонение от их оформления.

Так, в 2017 году была организована работа по организации и проведению внеплановых проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в хозяйствующих субъектах, в целях легализации трудовых отношений.

В ходе проведения проверок по требованию государственных инспекторов труда заключены трудовые договоры с 319 работниками.

***Трудовой договор***

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства, регулирующими порядок оформления и расторжения трудовых договоров, являются нарушения требований:

* части 2 статьи 57 ТК РФ (отсутствие в трудовых договорах обязательных условий (оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, определения режима труда и отдыха, даты начала работы, идентификационного номера налогоплательщика, срока действия трудового договора и др.);
* части 4 статьи 57 ТК РФ (внесение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством);
* части 2 статьи 58 ТК РФ (заключение срочных трудовых договоров без достаточных правовых оснований);
* статьи 67 ТК РФ (не оформление с работниками трудовых договоров в письменном виде, отсутствие на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, подписи работника);
* статьи 79 ТК РФ (расторжение трудового договора без предупреждения работников за три дня до окончания срока действия срочного трудового договора);
* статей 86, 87 ТК РФ (отсутствие регламентированного порядка хранения и использования персональных данных работников);
* части 4 статьи 84.1 ТК РФ (невыдача трудовых книжек работникам в день прекращения с ними трудового договора, не направление работникам уведомления о необходимости явиться для получения трудовой книжки либо получения согласия на отправление ее по почте).

В последнее время сложилась практика заключения с работниками договоров гражданско-правового характера (договоров подряда, оказания услуг и т.д.), а также использование заёмного труда. Работодатели, уклоняясь от предоставления работникам гарантий, установленных трудовым законодательством, необоснованно заключают договоры гражданско-правового характера при наличии признаков трудовых отношений: работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у работодателя; налицо подчиненное положение работника по отношению к работодателю; ежемесячная выплата заработной платы; характер поручаемой работы и др.

Основные вопросы, с которыми работники обращаются в суд, связаны, в основном, с установлением фактов трудовых отношений и суды обязывают работодателей оформить трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством.

***Охрана труда и несчастные случаи***

Одним из основных методов снижения уровня производственного травматизма является осуществление планомерных мероприятий по федеральному государственному надзору за состоянием условий и охраны труда в организациях, обеспечение максимального охвата проверяемых предприятий. В 2017г. проведено расследование 11 несчастных случаев, из них 2-групповых, 2-со смертельным исходом и 6-с тяжелым исходом. Один несчастный случай со смертельным исходом, происшедший на строительном объекте, квалифицирован как несвязанный с производством.

Анализ показателей распределения количества несчастных случаев в зависимости от вида (типа) показывает, что наибольшее количество происходит по следующим видам (типам):

* падение пострадавшего с высоты – 7 случаев (63 %);
* транспортные происшествия – 3 случая (27%);
* взрыв ГСМ - 1 случай (10%).

*Причины производственного травматизма*

Анализ показателей распределения количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями в зависимости от причины показывает, что наибольшее количество происходит по следующим причинам.

* неудовлетворительная организация производства работ – 2 случая (18 %);
* эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования -1 случай (10%);
* нарушение правил дорожного движения – 3 случая (27%);
* неосторожность пострадавших - 5 случаев (45%).

Неудовлетворительная организация производства работ выражается, прежде всего, в несогласованности выполнения работ, в применении опасных приемов, в нарушении правил охраны труда при эксплуатации оборудования. Недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда наблюдались в тех предприятиях, где практически не использовался опыт квалифицированных работников и специалистов, а также формально, в общем виде, проводился инструктаж по охране труда на рабочих местах. Нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда, как правило, сводились к тому, что работающие допускали неоправданное сокращение технологических операций и другие действия для ускорения своей работы. В отдельных случаях, имели место случаи выхода на работу в состоянии алкогольного опьянения, причем работодатель не применяет мер по отстранению работников появившихся в состоянии алкогольного опьянения.

Таким образом, высокий уровень смертности от организационных причин вызван низким качеством организации работ административно-техническим персоналом, а также отсутствием контроля за работниками.

Для повышения эффективности мониторинга уровня производственного травматизма утвержден приказ Роструда от 05.12.2016   
№ 494 «Об утверждении Порядка проведения анализа состояния и причин производственного травматизма и предложений по его профилактики в Российской Федерации», в соответствии с которым проводится полугодовой анализ производственного травматизма в Российской Федерации.

***Специальная оценка условий труда***

В 2017 году Государственной инспекцией труда в Республике Ингушетия выявлено 73 нарушения установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах.

Основными нарушениями, выявленными государственными инспекторами труда в 2017 году при проверке хозяйствующих субъектов по вопросам оценки условий труда, являются следующие нарушения:

* непроведение работодателями СОУТ;
* недоведение результатов СОУТ до сведения работников;
* игнорирование результатов СОУТ при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда при решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда.

В соответствии с пунктом 37 плана мероприятий («дорожной карты») по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации на 2016-2017 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2016 г. № 559-р были проанализированы обязательные требования в сфере обеспечения безопасных условий труда.

Проведенный анализ обязательных требований по вопросам обеспечения безопасных условий труда, установленных отдельными федеральными законами (в том числе от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ   
«О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Градостроительный кодекс Российской Федерации) и нормативными правовыми актами, принимаемыми в соответствии с ними, свидетельствует, что они содержат аналогичные общие обязательные требования по обеспечению безопасности условий труда на рабочем месте, которые содержатся в ТК РФ и иных нормативных правовых актах по охране труда.

***Меры административной ответственности***

В 2017 году уполномоченными должностными лицами Государственной инспекции труда в Республике Ингушетия наложены административные штрафы на общую сумму 6039,0 тысяч. рублей.

По результатам рассмотрения протоколов об административном правонарушении, оформленных должностными лицами Государственной инспекции труда в Республике Ингушетия, судами приняты решения о привлечении к административной ответственности должностных лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность без образования юридического лица. В 2017 году направлено в судебные органы в соответствии с частью 1 статьи 20.25 КоАП РФ 23 протокола об административном правонарушении за неуплату штрафа в срок, по которым судами принято 20 решений о привлечении к ответственности должностных лиц.

***Анализ нормативных актов и устранения устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований, избыточных контрольно-надзорных функций***

В рамках анализа нормативных актов и устранения устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований, избыточных контрольно-надзорных функций, а также по совершенствованию трудового законодательства и практике его применения Федеральной службой по труду и занятости были подготовлены и направлены в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации проекты следующих федеральных законов:

1. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (по вопросам обеспечения безопасности при перевозке работников автотранспортным средством)»;
2. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)»;
3. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (по вопросам обеспечения прав сезонных работников);
4. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части гармонизации с положениями Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 277-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» и Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации»);

Все указанные проекты федеральных законов проходят процедуры согласования (рассмотрения), в том числе на заседаниях рабочих групп Минтруда России по разработке законопроектов.

Федеральным законом от 31.12.2017г. № 502-ФЗ в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации внесены изменения и добавлено основание для проведения внеплановой проверки-обращения и заявления граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, профсоюзов, СМИ, о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

В целях дальнейшего совершенствования законодательства в части обеспечения прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы с Минтрудом России прорабатываются следующие вопросы:

* установление персонификации ответственности собственника организации за возникновение задолженности по заработной плате работникам;
* предоставления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации право возмещения за счет средств резервного фонда субъекта Российской Федерации неполученной заработной платы работникам организаций в случае длительности процедуры банкротства, предусмотрев механизм возврата указанных средств за счет конкурсной массы организации - банкрота;
* увеличения доли средств, направляемых на погашение задолженности по заработной плате, вырученных от реализации предмета залога при проведении конкурсного производства в случае банкротства организации;
* установления преимущественного удовлетворения требований по перечислению (выдаче) денежных средств со счетов в банках для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (контракту) перед требованиями по перечислению задолженности по уплате налогов и сборов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (внесение изменений в статью 855 Гражданского кодекса Российской Федерации);
* придание предписанию государственного инспектора труда об устранении нарушений, связанных с оплатой труда работников, статуса исполнительного документа и предусмотрение возможности принудительного списания денежных средств со счетов организации – должника.

Кроме того, в части совершенствования законодательства, в части охраны труда прорабатываются следующие вопросы:

* внесение изменений в статью 357 ТК РФ дополнения, предусматривающих предоставление государственному инспектору труда полномочия по приостановке во внесудебном порядке эксплуатации неисправного оборудования, агрегатов, объектов, зданий или сооружений до устранения неисправности. Возложить ответственность на генерального заказчика и основного подрядчика за безопасное производство работ субподрядными организациями, что значительно снизит риск производственного травматизма при производстве строительных работ.;
* определения перечня работ с повышенной опасностью, для выполнения которых запрещено привлекать работников на основании договоров гражданско-правового характера. Установить, что работы с повышенной опасностью перечисленные в специальном перечне могут выполняться только штатными работниками, работающие по трудовым договорам, на которых распространяются требования трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.;
* в перечень работ с повышенной опасностью, для выполнения которых запрещено привлекать работников на основании договоров гражданско-правового характера, необходимо внести следующие работы:
* работы на высоте (выполняемые без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более, а также выполняемым на расстоянии менее 2 м от неогражденных перепадов по высоте более 5 м);
* работы, выполняемые в водопроводных, канализационных и газовых колодцах;
* работы, выполняемые в замкнутых пространствах (резервуарах, трубопроводах и т.п.);
* все виды подземных работ;
* строительно-монтажные работы;
* перевозка грузов и пассажиров;
* подводные работы;
* работы по эксплуатации сложного производственного оборудования, требующего специального обучения.
* установление, что при несчастном случае на производстве независимо от степени тяжести повреждений здоровья пострадавшего государственная инспекция труда может проводить комплексную внеплановую проверку деятельности всего предприятия, индивидуального предпринимателя без согласования данной проверки с прокуратурой;
* разрешение включать в ежегодный план проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей хозяйствующие субъекты, в том числе относящиеся к малому предпринимательству, независимо от срока, истекшего со дня их государственной регистрации и окончания проведения последней плановой проверки, при условии, что в предшествующем году в данном хозяйствующем субъекте произошел несчастный случай на производстве со смертельным исходом;
* установление обязанности органов судебно-медицинской экспертизы по письменному запросу государственного инспектора труда безвозмездно направлять информацию о причинах смерти работника, получившего травму на производстве, и возможному наличию причинно-следственной связи между естественной смертью работника и воздействием на него вредных и (или) опасных производственных факторов.

***Судебная практика***

Проводя анализ судебной практики за 2017 год можно сделать вывод об увеличении количества оставленных актов инспекторского реагирования без изменений и об отказе в удовлетворении исковых требований, что свидетельствует о положительной тенденции уменьшения количества отмененных актов инспекторского реагирования.

В соответствии со статьей 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматривает комиссия по трудовым спорам или суд, а выполняя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

При этом нарушения, признаваемые индивидуальным трудовым спором могут быть самыми разнообразными, в том числе нарушения трудового договора, заработной платы, окончательного расчета, отпусков, незаконного дисциплинарного взыскания либо незаконного увольнения и т.д.