**Дисциплинарные взыскания как можно, должно и как зачастую делается**

Ни в коем случае не хочу, чтобы эта информация использовалась для ухода разгильдяев и лентяев от ответственности за их личные деяния или бездеятельность, но тем не менее она нужна и потребоваться может для форумчан или тех коллег из Пожарной охраны, учитывая ту обстановку которая сейчас складывается в ПО. И если уж многие наши коллеги на форуме так часто заявляют о сложившейся ныне традиции «с наказанием невиновных и награждением непричастных», то это имеет место быть – отражение объективной реальности нашего времени. Тем не менее в жизни своей: службе и работе никогда не любил и не терпел лентяев, разгильдяев, подхалимов и крайнее их проявление – холуев (раболепствующего человечка, работающего не за совесть, а за страх перед своим барином, господином или начальником, это служение личности, а не государству или его обществу). Поэтому, не ставя обязательное применение дисциплинарное взыскание (или иную меру воздействия) в каждом случае, тем не менее применял (или старался применить) его в необходимых для этого случаях к разгильдяю – всегда, отдельная ошибка подчиненного - еще не повод для обязательного наложения взыскания. Наследственность профессиональных династий считал всегда явлением положительным, а вот попытки отдельных лиц использовать это для себя в личных целях вызывали у меня усмешку и презрение.

Тем не менее: В случае если Вы считаете, что взыскание на Вас наложено несправедливо, то обязательно ознакомьтесь с трудовым договором, должностными обязанностями и ТК РФ. Может быть решение найдете там. Не всегда стоит уповать на «убедительные» речи Вашего нача-работодателя, а все ли он Вам трактует правильно? Он ведь в этом тоже лицо тоже заинтересованное, надо же ему и свою «якобы работу» показать на реагирование по событиям, а вдруг он кого то своего «тепленького и пушистенького» отмазать хочет, или даже себя «любимого»? Вы ведь сейчас все вынуждены работаеть в министерстве больших имитаций.

Трактовки Закона=действующего законодательства РФ:

Изучаем и сравниваем со своим имеющимся.

- **Пленум ВС РФ №2 от 17.03.2004г. п.1**: *« В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ (далее - Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.*

*Учитывая это, при принятии искового заявления судье необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые* ***основаны на*** *соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ)*…».

Присутствуют обязанности работодателя по его обеспечению условий труда (еще одна собака которую Работодатель усиленно прячет от своих работников); обязанности работника с ним основаны на соглашении (как не любят и боятся все работодатели этого!), за плату и на основании трудового договора по конкретному рабочему месту (а не в общем или вообще вон там в ПЧ).

**- п.53. Пленум ВС РФ №2**: *« В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.*

*Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.*

*В этих целях* ***работодателю необходимо представить доказательства****, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду…»*.

При разбирательстве в суде именно Работодатель, а не работник должен представлять доказательства своей правомерности, (материалы установления вины этого работника и его признание-объяснение), да еще и свои наблюдения и реагирование на этого работника в прошлом, да еще и доказать, что он(работодатель не занимался при этом «дискриминацией» работника). Наши же нынешнии начальники-Работодатели хотят поставить все с ног на голову – занимаясь выкрикиванием только своих заявлений, а не представлением доказательств личной вины работника. Ну, так это их тогда глупость и тупость (что думают, если абсолютно все работники забиты, зашуганы и затюканы), что ж поделать не всегда начальники наши бывают умны или даже достаточно профессионально образованы (даже при наличии всяких «корочек» с верхним образованием) и это объективная реальность нашего времени в нынешней нашей системе ПО.

- **п.38 Пленум ВС РФ №2:** *«При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса,* ***работодатель обязан представить доказательства****, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит»*.

- **п. 22 Постановлением Пленума Верховного суда РФ № 2** .: *« При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:*

*а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;»* - вот только один случай когда работник обязан представлять свои доказательства, а во всех остальных случаях он может ограничиться своими заявлениями, но собираясь бороться с буржуем, барином или «наместником системы имитаций в ПО» не ждите, что это будет легкой прогулкой, лучше приготовьте для него еще и свои подтверждения-доказательства его лжи, лени, трусости, его предвзятости.

На случай если Ваш Работодатель приготовил Вам западню в своих внутренних локальных нормативных актах предприятия, учреждения, то ознакомьтесь и с этим документом:

- **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. N 8**

**"О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия"**

П. 2*. «Согласно ч. 1 ст. 15 Конституции Российской Федерации, Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. В соответствии с этим конституционным положением судам при рассмотрении дел следует оценивать содержание закона или иного нормативного правового акта, регулирующего рассматриваемые судом правоотношения, и во всех необходимых случаях применять Конституцию Российской Федерации в качестве акта прямого действия».*

П.7*. «Если при рассмотрении конкретного дела суд установит, что подлежащий применению акт государственного или иного органа не соответствует закону, он в силу ч. 2 ст. 120 Конституции Российской Федерации обязан принять решение в соответствии с законом, регулирующим данные правоотношения.*

*Оценке с точки зрения соответствия закону подлежат нормативные акты любого государственного или иного органа (нормативные указы Президента Российской Федерации, постановления палат Федерального Собрания Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, приказы и инструкции министерств и ведомств, руководителей учреждений, предприятий, организаций и т. д.).*

*При применении закона вместо несоответствующего ему акта государственного или иного органа суд вправе вынести частное определение (постановление) и обратить внимание органа или должностного лица, издавшего такой акт, на необходимость привести его в соответствие с законом либо отменить».*

- Еще один момент который пытается зачастую нам трактовать иной Нач.-Работодатель, по своему отстаивая свое ПРАВО «накладывать взыскания на подчиненных» и иные трактовки подобных деятелей становятся настолько смешны, что лучше бы он это делал в штаны.

Одно из обязательных условий для возможности применения дисциплинарного взыскания или иного метода воздействия на подчиненныхтолько – наличие личной вины данного работника!

**Ст. 192 ТК РФ**: *«За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником* ***по его вине*** *возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:…»*.

Запрошенное работодателем и написанное работником объяснение – это еще не доказательство вины, надо еще смотреть «что там написано». Вину работодатель должен выявить, чтобы доказать и могут для этого потребоваться еще объяснения других лиц. А иной Работодатель радостно уже потирает руки: «Ага, попался!». Смешно над ним, нужны еще некоторые моменты.

**Ст. 401ГК РФ**: «*Основания ответственности за нарушение обязательства*

*1. Лицо, не исполнившее обязательства либо исполнившее его ненадлежащим образом, несет ответственность при наличии вины (умысла или неосторожности), кроме случаев, когда законом или договором предусмотрены иные основания ответственности.*

*Лицо признается невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по характеру обязательства и условиям оборота, оно приняло все меры для надлежащего исполнения обязательства.*

*2. Отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство.*

*3. Если иное не предусмотрено законом или договором, лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство при осуществлении предпринимательской деятельности, несет ответственность, если не докажет, что надлежащее исполнение оказалось невозможным вследствие непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств. К таким обстоятельствам не относятся, в частности, нарушение обязанностей со стороны контрагентов должника, отсутствие на рынке нужных для исполнения товаров, отсутствие у должника необходимых денежных средств.*

*4. Заключенное заранее соглашение об устранении или ограничении ответственности за умышленное нарушение обязательства ничтожно.*»

**Ст. 239 ТК РФ**: «*Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику*.»

Так что даже если именно Вы совершили проступок то надо еще посмотреть, а не действовала ли на Вас какая либо непреодолимая сила, а не сам ли работодатель был для Вас той непреодолимой силой мешающей нормально работать и полностью выполнять свои должностные обязанности, а он Вас всем инструментом обеспечил, чтобы сделать все правильно.

А то ведь доходит до чего: можно и за отсутствие ГАСИ на АЦ работников наказать – «Вам че, западло что ли скинуться и купить всего лишь один такой комплект? Для Вас ведь удобнее гаражи вскрывать, жмоты». Или разрушился фундамент под пож. Депо и по зданию трещины ползут: «Ну НЧ вообще тогда бездельник, не может людей организовать. Организовал бы да и фундамент быстренько «передернули» и новый вставили. Для себя ведь стараетесь, чтобы в щели не дуло. Лентяи.». Утрировано? Переборщил я? А вот когда НК в реанимации под трубкой лежит, подобранный на месте пожара, а его 2-е его расстроенных товарищей-подчиненных «сбрызнули» свое расстройство после этого и попались, но ведь это его подчиненные, так значит его паразита наказать нужно! Получи Начкар, вместе с НЧ который у палаты этого НК в это время дежурит! А ЗНЧ бывший все это время и на пожаре и после него с караулом – еще маленький, его ведь так расстроить можно и так отвлеченный ходит, что даже куда его подчиненный на пожаре пропал заметил только через 2 часа, когда до части собирался. И так уж ему досталось «нервничать», а родственники его как расстроятся? А это не сказки – это объективная реальность 6-ОГПС в г. Н.Новгороде!

**Ст. 91ТК РФ**: *«Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени…Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю»*,

**Ст. 106 ТК РФ**: *«Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению»*.

За то что выходит за пределы рабочего времени по Вашему рабочему месту - нет и не может быть Вашего наказания. Как Вы используете свое время отдыха – дело Ваше, смотрите Вы этот форум или нет или в какой общественной организации участвуете – за это наказывать нельзя или пусть так сразу и будет об этом указано в приказе о наказании. Где то ТК РФ и Конституция РФ об запрете дискриминации говорили? Чуть ли не в начале самом.

**Ст. 113ТК РФ**: *«Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни» -* Работодатель Обязан спросить Вашего письменного разрешения на привлечение! Опять мы все об его обязанностях, не пошли Вы или не разрешили ему это, так пусть так и пишет в своем приказе №о наказании Вас», только и Вы не забудьте это и в своем объяснении указать: «Что Вы ему не разрешали, пусть обрадуется и задумается». Но не заиграйтесь, потому что при ЧС Вашего разрешения на привлечение он спрашивать не будет, да и я бы не стал.

**Ст. 209 ТК РФ**: *«Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя»*.

**Ст. 166 ТК РФ**: *«Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы»*.

**Ст. 60.2ТК РФ**: *«Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.* ***С письменного согласия*** *работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)* ***за******дополнительную оплату*** *(статья 151 настоящего Кодекса).*

*…Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника»*.

У каждого в труд. Договоре его рабочее место указано, время рабочее определено. За Вашего «соседа» Васю тоже может работодатель попросить, что то сделать и за Вашего подчиненного Петю тоже, и за вакантную должность тоже, только вот наказать никак по Закону не получается: должно быть и согласие Ваше (письменное), и приказ об этом, и оплата труда за это, если нет того, то и это вот ну никак! При условии, что вы с подчиненного Пети спрашивали и меры к нему принимали, не боялись, что у него кулаки есть с руками. Но работодатель тоже человек и ничто человеческое ему не чуждо, поэтому он сам может бояться Петиных кулаков или Петиных родственников. Не позволяйте такому работодателю бояться и дальше, пусть спокойно работает и делает свои положенные обязанности, наказывая лентяев, дайте ему такую возможность. А то ведь свое сделать не успеете. Отнюдь не сказки, а реальность 6-ОГПС г.Новгорода, а может еще где, здесь же не отдельно взятое государство-княжество, а обычная ОГПС каких в России много и обычный работодатель каких в ПО не мало.

Что ни возьмись осмыслить: так все об обязанностях работодателя, что оказывается он тоже должен работать, а не пальцем показывать; так ведь и разрешения спрашивать постоянно должен, да еще и платить постоянно за это!

Читаешь, как сказку прописные истины и сравниваешь с объективной реальностью в нашей жизни. Но мы живые и вдруг пригодится кому то, так тогда и толк будет и для конкретного человека и для остальных всех. Работодатели то меж собой встречаются, совещаются, свои действия на будущее отрабатывают – не только командно-штабные учения проводят, но вот это как раз Вам не они и не рассказывают, но решения судов по РФ связанные с работниками и сотрудниками ПО они отслеживают, учатся. Впрочем они и это тоже прочитают. Только вот при настойчивости и упорстве пробить их можно и заставить работать тоже можно.

Нового в этом новом сообщении – нет абсолютно ничего. Все указанные нормы в Законе многие из Вас читали, видели, но видеть еще не означает, чт это уяснено, осмыслено и применено. Совсем как и в нашей документации и жизни пожарной, но раз прописано так, то именно так и следует поступать.

P.S. Когда в кодексах, что то до конца не прописано или прописано про несколько иное, но подобное, то применяется аналогия права или аналогия закона:

Ст. 11 ГПК РФ: *«Нормативные правовые акты, применяемые судом при разрешении гражданских дел*

*1. Суд обязан разрешать гражданские дела на основании Конституции Российской Федерации, международных договоров Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов федеральных органов государственной власти, конституций (уставов), законов, иных нормативных правовых актов органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Суд разрешает гражданские дела, исходя из обычаев делового оборота в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.*

*2. Суд, установив при разрешении гражданского дела, что нормативный правовой акт не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, применяет нормы акта, имеющего наибольшую юридическую силу.*

*3. В случае отсутствия норм права, регулирующих спорное отношение, суд применяет нормы права, регулирующие* ***сходные отношения (аналогия закона****), а при отсутствии таких норм разрешает дело, исходя* ***из общих начал и смысла законодательства (аналогия права****)…».*