**Выписки из кодексов РФ для случаев применения дисциплинарного взыскания, других мер воздействия.**

**А есть ли всё таки вина или нет в конкретном случае? Можно наказывать или нет?**

**А все ли правильно «навязано виною»?**

Учитывая, что в настоящее время достаточно значительная часть тех лиц - начальников, руководителей подразделений ПО попала на большие и жирные должности благодаря не усердию в работе, не своим знаниям и навыкам пожарного труда и последовательности назначения своих должностей, а именно благодаря своим другим качествам – качествам «подхалима», «холуя» и на свои должности назначено благодаря этому или своим высокопоставленным связям (родственным, дружеским и другим конструкционным, например, половым) минуя основную низовую работу руководителя боевых подразделений ПО - дежурного караула сразу на должности руководителей ПЧ – ЗНЧ или даже НПЧ, Нач. отрядов. А с приходом к руководству ПО тех отторгнутых в начале 21 века из МО и оказавшихся в верхушках управлений и самого министерства МЧС - это стало ещё более выраженным. Не оскорбляя чувств и качеств Российского офицера и солдата к которым отношусь и я сам, то следует всегда понимать, что основная часть тех вышвырнутых тогда из МО относилось не к боевым офицерам, а только именно к «штабной и тыловой челяди»,именно отсюда и получился тот результат который имеем сейчас. Холуй залезший на кресло «большого НАЧА» всё равно останется тем кто он по сути своей, то есть рабом! Только РАБ работает из под палки, а не из гордости за свой труд, не из своей совести. Поэтому и надо всегда проверять: «Все ли и всегда НАЧь сделал по Закону и по Совести?»

**Статья 192**. Дисциплинарные взыскания

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:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

**Статья 193**. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 239**. 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.

**Статья 247**. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

**Статья 401**. ГК 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.

*К данной статье ГК РФ необходимо помнить, что в трудовых спорах обязанность доказывания вины, установления её относится к обязанностям работодателя, а не работника.*

**Конституция РФ Статья 49**

1. Каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет

доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда.

2. Обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность.

3. Неустранимые сомнения в виновности лица толкуются в пользу обвиняемого.

*При недостатке чётко прописанной нормы в законе, его кодексах суды используют принцип АНАЛОГИИ права АНАЛОГИИ закона закреплённое Ст.1 п.4, Ст.11 ГПК РФ. Так что недостаток кодекса ТК РФ о трактовке личной вины или отсутствия личной вины при наложении дисциплинарного взыскания вполне легитимно можно использовать используя этот принцип аналогии из отсутствия личной вины при мат. ответственности. Применение мер воздействия к работнику(лишение премии тоже мера воздействия на работника, хотя к д.наказанию формально не относится) возможно только «не исходя из личного желания работодателя», а только «при наличии личной вины работника» иначе это будет расцениваться как «Дискриминация», а она запрещена и ТК РФ, и ГК РФ, и Конституцией РФ. Следовательно, если нет «личной вины», то ни о каких карательных мерах к работнику речи даже идти не может!*

*Ещё можно вот эту статью посмотреть:*

<http://www.bizneshaus.ru/otvetst_rabotnika.html> - ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА