**Содержание**

1. Понятие, виды и система источников трудового права

2. Дисциплинарная ответственность сотрудников ОВД

Задача:

21 сентября лейтенант милиции Марков вышел на службу в нетрезвом состоянии и был отстранен от работы. Поскольку факт появления в нетрезвом виде был подтвержден актом освидетельствования, руководитель ОВД объяснения от Маркова не истребовал и 28 октября издал приказ, в котором ему был объявлен строгий выговор.

Законен ли приказ руководителя ОВД?

Какие были допущены нарушения трудового законодательства?

Мог ли Марков быть уволен за данный проступок?

**1. Понятие, виды и система источников трудового права**

Как известно, под источниками права понимаются акты соответствующих компетентных органов с нормативным содержанием. Их не следует путать с актами тех же органов, изданными в процессе правоприменительной деятельности.

Нормы, регулирующие трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения в сфере применения наемного труда работников, находят свое выражение в статьях различных правовых нормативных актов, которые принято именовать источниками трудового права. Правотворческая деятельность осуществляется рядом государственных органов, а в установленных законом случаях в этом процессе участвуют работники и работодатели. Поэтому целесообразно классифицировать источники трудового права по их юридической силе и органам, принимающим те или иные акты.

Главное место среди источников трудового права занимает Конституция РФ. Будучи основным законом, она обладает высшей юридической силой. Все другие законы и иные акты государственных органов издаются на основе и в соответствии с Конституцией РФ. Она является юридической базой текущего трудового законодательства. В ней закреплены основные трудовые права граждан, отражены принципы трудового права. Конституционные нормы являются непосредственно действующими.

Первая большая группа источников трудового права объединена в ч. 1 ст. 5 ТК РФ родовым понятием «трудовое законодательство». В отличие от Конституции РФ, являющейся Основным Законом, все остальные законы принято относить к актам текущего законодательства. В указанную группу входят:

1. Трудовой кодекс РФ (Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ), который вступил в силу с 1 февраля 2002 г. (кроме ч. 1 ст. 133). Он является кодифицированным источником современного российского трудового права и регулирует практически весь комплекс общественных отношений, входящий в предмет указанной отрасли. Кодекс состоит из 6 частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей. Разделы по содержанию, как правило, соответствуют отдельным институтам трудового права, а главы — пединститутам. ТК РФ в целом отражает экономические реалии, сложившиеся в нашей стране в результате десятилетнего переходного периода к рыночной экономике.

2. Иные федеральные законы, регулирующие отношения в сфере общественной организации труда, можно разделить на две подгруппы.

Во-первых, акты, которые регулируют отношения, практически не попавшие в сферу действия ТК РФ. К ним относятся, например, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Во-вторых, акты, принятые до вступления в силу ТК РФ и которые в настоящее время текстуально в той или иной мере включены в указанный Кодекс. Это Законы РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»; Федеральные законы «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации». В соответствии с ч. 1 ст. 423 ТК РФ они продолжают действовать постольку, поскольку не противоречат ТК РФ.

3. В соответствии с подпунктом «к» п. 1 ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Статья 6 ТК РФ разграничивает полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Федерации в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Поэтому среди источников трудового права следует различать конституции (уставы), законы субъектов Российской Федерации.

Нормы трудового права, содержащиеся в федеральных законах и законах субъектов Федерации, должны соответствовать ТК РФ. Вновь принятый федеральный закон, противоречащий ТК РФ, применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ. Но и законы субъектов Российской Федерации, как, впрочем, и их иные нормативные правовые акты, не должны противоречить иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. В случае противоречия между федеральным законом и иным актом, изданным в Российской Федерации, действует федеральный закон.

Вторую группу источников трудового права составляют подзаконные акты, объединенные в ТК РФ родовым понятием «иные нормативные правовые акты». К ним относятся:

1. Указы Президента РФ. В настоящее время они действительно касаются весьма широкого крута вопросов трудового права. Это Указы «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы», «Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего» и др. Указы Президента РФ не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам.

2. Постановления Правительства РФ. В сфере общественной организации труда Правительство РФ приняло такие акты, как, например, постановления «О Федеральной инспекции труда», «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров», «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» и др. Постановления Правительства РФ не должны противоречить настоящему ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ.

3. Нормативные акты Министерства труда и социального развития РФ. Оно является федеральным органом исполнительной власти, осуществляет единую государственную политику в области труда, занятости и социальной защиты населения.

Указанное министерство принимает постановления, дает разъяснения по применению нормативных правовых актов в области труда, занятости и социальной защиты населения. Так, им были приняты постановления «Об утверждении разъяснения «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя» и «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации.

В отдельных случаях постановления и разъяснения принимаются Минтрудом РФ совместно или по согласованию с другими органами. В качестве примера можно привести постановление Министерства труда РФ и Министерства юстиции РФ от 23 октября 1992 г. «Об утверждении Основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании».

4. Нормативные правовые акты иных федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права. Эти акты, как правило, распространяются только на работников соответствующих отраслей. Акты некоторых министерств и ведомств, например Министерства финансов РФ, Министерства здравоохранения РФ и др., по отдельным специальным вопросам могут носить межотраслевой характер. Например, приказом Минздрава России от 10 декабря 1996 г. утверждено Положение о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. »

5. Иные (т.е. не законодательные) нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации. Главы администраций, руководители органов по труду, иные органы и их должностные лица в субъектах Федерации принимают решения в соответствии со своей компетенцией, определенной Конституцией РФ, федеральными законами и нормативными актами субъектов Федерации. Такие акты обычно касаются установления разного рода доплат гражданам соответствующих регионов, времени начала и окончания работы организаций торговли, сферы обслуживания и транспорта.

6. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

7. Локальные нормативные акты. В условиях перехода к рыночной экономике их роль возрастает. Работодатель принимает такие акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников. Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

К локальным источникам можно отнести: нормативные части коллективных договоров, Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о премировании, соглашения по вопросам охраны труда и др.

Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Следует особо отметить положение, содержащееся в п. 4 ст. 15 Конституции РФ и воспроизведенное в ст. 10 ТК РФ. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры России являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Следовательно, они стали самостоятельным источником российского права и будут играть важную роль в регулировании отношений в сфере труда.

Большое значение сегодня приобретает использование в правотворческой деятельности норм конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ). Национальное законодательство должно строиться в соответствии с ними, обеспечивать их соблюдение и придавать их исполнению обязательный характер.

Трудовое законодательство в течение многих лет функционировало главным образом как союзное. В ст. 423 ТК сформулировано правило о применении норм бывшего Союза ССР. До приведения законов и иных нормативных правовых актов в соответствие с ТК РФ законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ. Применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с ТК РФ могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов. Это правило обеспечивает определенную преемственность в правовом регулировании трудовых отношений.

Федеральные законы и акты палат Федерального Собрания подлежат официальному опубликованию в «Российской газете», «Парламентской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации». Указы Президента РФ и постановления Правительства РФ официально публикуются в «Российской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации».

Акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций или имеющие межведомственный характер, подлежат обязательной государственной регистрации в Министерстве юстиции РФ и должны быть официально опубликованы в газете «Российские вести», а также в «Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти». Акты федеральных органов, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. На такие акты нельзя ссылаться и при разрешении трудовых споров.

В правоирименительной практике большое значение имеет действие нормативных правовых актов, являющихся источниками трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц. Здесь находит отражение единство и дифференциация трудового права.

1. Действие нормативных актов во времени.

Определение момента начала и окончания срока действия нормативных актов чрезвычайно важно для правильного их применения. Момент, которым определяется начало действия нормативного акта, принято называть временем вступления его в силу. В соответствии со ст. 12 ТК РФ нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи с истечением срока его действия;

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы. Нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Иное правило может применяться лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом. В отношениях, возникших до введения в действие нормативного правового акта, он применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

2. Действие нормативных актов в пространстве.

Согласно ст. 13 ТК РФ федеральные нормативные акты о труде распространяются на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, возникающие на всей территории Российской Федерации, если в этих актах не предусмотрено иное. Кроме того, они применяются на территории российских посольств, представительств, торговых судов и иных территориальных образований за рубежом.

Аналогичные акты субъектов Федерации действуют в пределах территории соответствующих республик, краев, областей.

Некоторые акты распространяются на определенные местности, не всегда совпадающие с территорией субъектов Российской Федерации, например Крайний Север и приравненные к нему местности.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Локальные нормативные акты действуют в пределах конкретной организации.

3. Действие нормативных актов по кругу лиц. В соответствии со ст. 11 ТК РФ нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем. Указанные акты обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. На территории Российской Федерации правила, установленные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

ТК РФ (например, разделом XII) и иными федеральными законами устанавливаются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. В них прямо определен крут лиц, на которых распространяется действие тех или иных норм права.

ТК РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

• военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

• членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

• работающих по гражданско-правовым договорам;

• других лиц, если это установлено федеральным законом.

## 2. Дисциплинарная ответственность сотрудников ОВД

Одним из наиболее широко применяемых видов юридической ответственности является дисциплинарная ответственность. Она связана с наличием трудовых отношений работника с органом управления и служит цели обеспечения дисциплины труда.

Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, то есть виновное нарушение правил, обязанностей службы. Под нарушением дисциплины понимается противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей. Противоправными признаются такие действия (бездействие), которые не соответствуют требованиям законодательства, либо прямо противоречат ему.

Цели дисциплинарной ответственности достигаются с помощью применения различных мер дисциплинарного воздействия к нарушителям дисциплины, носящих название дисциплинарных взысканий. Дисциплинарные взыскания применяются, как правило, в порядке служебного подчинения, только определенным кругом субъектов линейной власти, в пределах их компетенции и установленного перечня таких взысканий.

Нормативными актами, которые регулирует этот вид юридической ответственности, являются: Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации», Дисциплинарный устав Вооруженных Сил, Положение о службе в органах внутренних дел и некоторые другие.

Они устанавливают основания ответственности, виды дисциплинарных взысканий, права органов исполнительной власти и руководителей по наложению этих взысканий, а также порядок их применения и обжалования с учетом конкретных условий государственной службы, службы во Внутренних Войсках и органах внутренних дел.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел означает соблюдение сотрудниками органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой, контрактом о службе, а также приказами министра внутренних дел Российской Федерации, прямых начальников порядка и правил при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлении имеющихся у них правомочий.

Наиболее серьезными должностными проступками являются те из них, которые приводят к нарушению или неисполнению федеральных законов, указов Президента и решений судов. Чаще всего они выражаются в том, что должностными лицами нарушаются порядок реализации норм и сроки исполнения поручений, установлении не предусмотренных федеральными законами и указами Президента процедур реализации прав граждан, выполнении норм и поручений не в полном объеме либо искажении их содержания.

Вместе с тем законодательством предусмотрены и такие случаи, когда отдельные категории сотрудников ОВД подлежат дисциплинарной ответственности за поступки, имевшие место и не при исполнении служебных обязанностей, если эти поступки не совместимы с достоинством и назначением сотрудников ОВД ввиду особого характера выполняемых ими обязанностей.

Дисциплинарные взыскания не могут быть наложены за деяние, за совершение которого законом предусмотрена иная ответственность. Например, превышение должностных полномочий, связанное с причинением существенного вреда государственным или общественным интересам либо охраняемым законом правам и интересам граждан, образует состав не должностного проступка, а уголовного преступления. Положением о службе в органах внутренних дел установлено, что на сотрудников органов внутренних дел за нарушение служебной дисциплины могут налагаться следующие взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; понижение в должности; снижение в специальном звании на одну ступень; лишение нагрудного знака; увольнение из органов внутренних дел.

В учебных заведениях Министерства внутренних дел Российской Федерации кроме перечисленных видов взысканий применяются взыскания в виде назначения вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению), а также отчисление из учебного заведения.

В целом же в системе МВД права начальников по наложению взысканий установлены с учетом особенностей службы в органах внутренних дел. Дисциплинарные взыскания применяются прямыми начальниками в пределах предоставленных им прав.

Дисциплинарные взыскания объявляются приказами. Замечание, выговор, назначение вне очереди в наряд могут быть объявлены и устно. Взыскание, наложенное приказом, не может быть снято устно.

О дисциплинарных взысканиях сотруднику органов внутренних дел объявляется лично, перед строем или на совещании (собрании). До наложения взыскания от сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к ответственности, должно быть истребовано письменное объяснение. При необходимости проводится проверка указанных в нем сведений с вынесением заключения по результатам проверки.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено до истечения десяти суток с того дня, когда начальнику стало известно о совершенном проступке, а в случаях проведения служебной проверки, возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении - не позднее одного месяца соответственно со дня окончания проверки, рассмотрения компетентным органом или должностным лицом уголовного дела или дела об административном правонарушении и вынесения по ним окончательного решения, не считая времени болезни виновного или нахождения его в отпуске.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется сотруднику органов внутренних дел, подвергнутому взысканию, под расписку. Дисциплинарное взыскание приводится в исполнение немедленно, но не позднее одного месяца со дня его наложения. По истечении этого срока взыскание в исполнение не приводится, но подлежит учету.

Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника органов внутренних дел приказом, считается снятым, если в течение года со дня его наложения этот сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Устное взыскание считается снятым по истечении одного месяца. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания в порядке поощрения производится начальником, наложившим это взыскание, равным ему или вышестоящим прямым начальником. Представление к присвоению очередных специальных званий сотрудников, имеющих дисциплинарные взыскания (кроме объявленных устно), не производится до снятия дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено во время болезни сотрудника органа внутренних дел либо в период его нахождения в отпуске или командировке, а также в случае, если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев, а по результатам ревизии или проверки финансово - хозяйственной деятельности - более двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включаются период нахождения сотрудника органов внутренних дел в отпуске, время болезни, а также время производства по уголовному делу или делу об административном правонарушении. Права начальников по наложению дисциплинарных взысканий устанавливаются Министром внутренних дел Российской Федерации.

Если к сотруднику органов внутренних дел, по мнению начальника, необходимо применить меры наказания, выходящие за пределы его прав, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим начальником. Вышестоящий начальник имеет право отменить, смягчить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим начальником, или наложить более строгое взыскание, если ранее объявленное не соответствует тяжести совершенного проступка.

Дисциплинарные взыскания на сотрудников следственного аппарата органов внутренних дел налагаются начальниками, которым предоставлено право назначения их на должность, а в случаях, связанных с процессуальной деятельностью сотрудников, - по согласованию с руководителями соответствующих следственных подразделений.

Снижение в специальном звании на одну ступень сотрудников органов внутренних дел, имеющих звания младшего начальствующего состава, производится как мера дисциплинарного взыскания решением прямых начальников, которым предоставлено право присвоения указанных званий.

Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание последовательно вышестоящим начальникам вплоть до Министра внутренних дел Российской Федерации, а в установленных законом и Положением случаях - и в суд. Начальник, превысивший предоставленные ему права по наложению дисциплинарных взысканий, несет за это дисциплинарную ответственность.

Кроме того, должностное лицо органов внутренних дел, принявшее решение о понижении в должности, снижении в специальном звании, увольнении из органов внутренних дел с явным нарушением закона или задержавшее исполнение решения о восстановлении в должности, специальном звании, на службе в органах внутренних дел, несет дисциплинарную ответственность и возмещает ущерб, причиненный органу внутренних дел в связи с выплатами сотруднику, произведенными по причине незаконного или необоснованного перемещения по службе, понижения в должности либо снижения в специальном звании, увольнения из органов внутренних дел, в размерах, установленных законодательством Российской Федерации о труде.

В приказах о восстановлении сотрудников в должности, специальном звании на службе указываются их должности, должностные оклады и установленные надбавки и периоды, за которые им выплачивается денежное довольствие.

**Задача**

21 сентября лейтенант милиции Марков вышел на службу в нетрезвом состоянии и был отстранен от работы. Поскольку факт появления в нетрезвом виде был подтвержден актом освидетельствования, руководитель ОВД объяснения от Маркова не истребовал и 28 октября издал приказ, в котором ему был объявлен строгий выговор.

Законен ли приказ руководителя ОВД?

Какие были допущены нарушения трудового законодательства?

Мог ли Марков быть уволен за данный проступок?

**Решение:**

В соответствии со Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации ст. 34 служебная дисциплина в органах внутренних дел означает соблюдение сотрудниками органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой, контрактом о службе, а также приказами Министра внутренних дел Российской Федерации, прямых начальников порядка и правил при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлении имеющихся у них правомочий. За нарушение служебной дисциплины на сотрудников органов внутренних дел могут налагаться следующие виды взысканий: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; понижение в должности; снижение в специальном звании на одну ступень; лишение нагрудного знака; увольнение из органов внутренних дел.

В соответствии со ст. 39 рассматриваемого Положения дисциплинарные взыскания применяются прямыми начальниками в пределах предоставленных им прав.

До наложения взыскания от сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к ответственности, должно быть истребовано письменное объяснение. Однако по условию задачи с Маркова объяснение не было истеребованно, что является нарушением наложения взыскания.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено до истечения десяти суток с того дня, когда начальнику стало известно о совершенном проступке, а в случаях проведения служебной проверки, возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении — не позднее одного месяца соответственно со дня окончания проверки, рассмотрения компетентным органом или должностным лицом уголовного дела или дела об административном правонарушении и вынесения по ним окончательного решения, не считая времени болезни виновного или нахождения его в отпуске. Однако взыскание было наложено позднее установленного срока.

В соответствии с п. б ч. 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ, работник может быть уволен за появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Таким образом, начальник Маркова при наложении взыскания допустил ряд нарушений. Что касается ответа на вопрос «Мог ли Марков быть уволен за данный проступок?», то да Макаров мог быть уволен за совершенный им дисциплинарный проступок.

источник трудовое право дисциплина сотрудник овд

**Список использованной литературы**

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.;

2. Трудовой кодекс РФ от 31 декабря 2001 г. №-197 ФЗ;

3. Закон о милиции от 18 апреля 1991 г. № 1026-1;

4. Положение о службе в ОВД РФ от 14 декабря 1999 г. № 1038

5. Карпов А.В. Трудовое право России Норма М.: 2010 г. 268 с.

6. А.К. Исаев Трудовое право, Омега-Л М.: 2007 Г. 277 С.