

## «ВПРАВЕ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ШТРАФОВАТЬ РАБОТНИКА»

Применение денежных штрафов к работнику в качестве дисциплинарного взыскания неправомерно.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарные взыскания. К дисциплинарным взысканиям относятся замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. К отдельным категориям работников могут быть применены также и другие дисциплинарные взыскания, предусмотренные федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ст. ст. 189, 192 ТК РФ).

Денежный штраф как вид дисциплинарного взыскания трудовым законодательством РФ не предусмотрен.

Работодатель не вправе применять к работнику иные дисциплинарные взыскания, чем предусмотренные на законодательном уровне, в том числе не вправе налагать денежные штрафы на работника (ч. 4 ст. 192 ТК). С учетом этого приказ работодателя о наложении на работника денежного штрафа за нарушение трудовой дисциплины, а равно приказ, устанавливающий порядок применения и размер денежных штрафов к работникам, являются незаконными.

Наложение денежного штрафа на работника следует отличать от иных мер воздействия, которые могут применяться работодателем к работнику.

Так, локальными нормативными актами организации может быть предусмотрена система премирования, позволяющая работодателю снижать выплачиваемую работнику премию или лишать ее работника за нарушение им трудовой дисциплины (ст. ст. 129, 135 ТК РФ). Поскольку премирование является стимулирующей выплатой, то снижение или лишение премии не является дисциплинарным взысканием, предусмотренным ст. 192 ТК РФ.

Также по распоряжению работодателя с виновного работника может быть взыскана (удержана) сумма причиненного работодателю ущерба, не превышающая среднего месячного заработка работника (ст. ст. 238, 241, 248 ТК РФ).

Заместитель прокурора

С.Г. Игошин

