**Наложение на работника штрафа**

Основания и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности урегулированы ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанными нормами за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

Денежный штраф как мера дисциплинарного воздействия трудовым законодательством не предусмотрен. Следовательно, приказы работодателей, устанавливающие порядок наложения не предусмотренных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий, в том числе устанавливающие систему денежных штрафов, являются незаконными и подлежат отмене.

От штрафов необходимо отличать систему премирования и материальную ответственность работника.

Работодатель вправе устанавливать в трудовом договоре систему премирования в соответствии с действующими у него локальными нормативными актами. При этом Положением о премировании должны быть предусмотрены право руководителя лишать отдельных работников премии полностью или частично за те или иные упущения, условия премирования, критерии и порядок оформления лишения и снижения премии. С действующим Положением о премировании работник должен быть ознакомлен при заключении трудового договора под роспись.

Нарушение работодателем требований законодательства о труде, выразившееся в применении не предусмотренных Трудовым кодексом РФ дисциплинарных взысканий влечет за собой административную ответственность виновного должностного лица по статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

В случае применения работодателем каких-либо штрафных санкций, работники вправе обратиться  с заявлением в органы прокуратуры либо Государственную инспекцию труда.

Помощник прокурора района

юрист 1 класса Н.А. Миронова