**Вправе ли работодатель оштрафовать 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](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/statja-189), [192 ТК РФ](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/statja-192)).

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](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/statja-129), [135 ТК РФ](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/statja-135)). Поскольку премирование является стимулирующей выплатой, то снижение или лишение премии не является дисциплинарным взысканием, предусмотренным [ст. 192 ТК РФ](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/statja-192).

Также по распоряжению работодателя с виновного работника может быть взыскана (удержана) сумма причиненного работодателю ущерба, не превышающая среднего месячного заработка работника (ст. [ст. 238](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/statja-238), [241](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/statja-241), [248 ТК РФ](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks/statja-248)).