**Правомерно ли наложение штрафа в качестве дисциплинарного взыскания?**

Применение денежных штрафов к работнику в качестве дисциплинарного взыскания неправомерно – разъясняет Нефтегорский межрайонный прокурор **Алексей Журавлев**.

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: замечание, выговор или ) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Денежный штраф необходимо отличать от иных мер воздействия, которые могут применяться работодателем.

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](consultantplus://offline/ref=15ECF29FDF10E9119553D472BB13A2FFB7357C133462EF282D6C4EB77FFA24232AB8F22ABEDFB08D377B1F56C4F9AEB26387DF12A6K0u3H), [135](consultantplus://offline/ref=15ECF29FDF10E9119553D472BB13A2FFB7357C133462EF282D6C4EB77FFA24232AB8F22AB8DDB08D377B1F56C4F9AEB26387DF12A6K0u3H) ТК РФ).

Поскольку премирование является стимулирующей выплатой, то снижение или лишение премии не является дисциплинарным взысканием, предусмотренным [ст. 192](consultantplus://offline/ref=C5AC159BF9D16C9C8BFA474476A0DF720C39C92EF449D2FD03773839113D44ACFA342E0712E9E7267C497E23F3735A88E0DCDF6F8904E7AAs5s9H) ТК РФ.

*23.09.2019*