

Штраф за совершение дисциплинарного проступка

Вопрос

Можно ли наказать штрафом (а именно удержание из з/п) за совершение дисциплинарного проступка (опоздание на рабочее место хоть на 1 минуту, хоть на 4 часа, превышение скорости на служебном авто без фиксации нарушения сотрудником ДПС) вместо предупреждения, выговора, увольнения?

Ответ

В соответствии с [ч. 1 ст. 192](#) ТК РФ работодатель имеет право применить одно из дисциплинарных взысканий к работнику за совершение дисциплинарного проступка.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине ([ч. 4 ст. 192](#) ТК РФ).

Таким образом, наложение денежных штрафов на работников организации за опоздание на работу является незаконным по причине того, что в [ст. 192](#) ТК РФ не предусмотрено такого вида дисциплинарного взыскания, как наложение штрафа.

В качестве возможной меры воздействия на работников, можно рассмотреть депремирование.

Если в организации предусмотрена система премирования, то в локальном нормативном акте организации, касающемся выплаты премий работникам, может быть зафиксировано, за какие показатели премия может быть начислена (условия премирования) и за какие показатели работнику премия может быть снижена либо работник может быть лишен премии в полном размере (условия депремирования).

Обоснование

В соответствии со [ст. 192](#) Трудового кодекса РФ 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К отдельным категориям работников могут применяться и другие виды взысканий, если такие взыскания предусмотрены федеральными законами ([ст. ст. 189, 192](#) ТК РФ).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине ([ч. 4 ст. 192](#) ТК РФ).

Таким образом, наложение денежных штрафов на работников организации за опоздание на работу является

незаконным по причине того, что в [ст. 192](#) ТК РФ не предусмотрено такого вида дисциплинарного взыскания, как наложение штрафа.

В качестве возможной меры воздействия на работников, можно рассмотреть депремирование.

Если в организации предусмотрена система премирования, то в локальном нормативном акте организации, касающемся выплаты премий работникам, может быть зафиксировано, за какие показатели премия может быть начислена (условия премирования) и за какие показатели работнику премия может быть снижена либо работник может быть лишен премии в полном размере (условия депремирования).

В соответствии с [ч. 1 ст. 129](#) ТК РФ стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются составной частью заработной платы работника.

В соответствии с [ч. 2 ст. 135](#) ТК РФ системы оплаты труда, включая системы премирования, определяются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством.

Локальные нормативные акты, в которых установлены системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников ([ч. 4 ст. 135](#) ТК РФ).

В локальных нормативных актах организации обязательно должны быть предусмотрены основания, по которым размер премии может быть снижен либо работник может быть лишен премии полностью.

Если в положении о премировании не предусмотрены основания, по которым работодатель вправе лишать полностью либо частично премии работников, то работодатель не вправе применять к работникам, опаздывающим на работу, такие меры воздействия, как депремирование.



На вопрос отвечала:

Ольга Яковлевна Решетова,

консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»